



ELS SALARIS A BARCELONA

2016

BB
BC
BN

Març de 2018

Departament d'Anàlisi - Gabinet Tècnic de Programació
Oficina Municipal de Dades

ÍNDEX

I.	PRESENTACIÓ	2
II.	SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS	3
III.	ELS GUANYS SALARIALS MITJANS A BARCELONA.....	4
III.1.	Guanyys salarials mitjans a Barcelona i d'altres àmbits	4
III.2.	Guanyys salarials mitjans a Barcelona per districtes	5
III.3.	Guanyys salarials per edat	6
III.4.	Guanyys salarials per nacionalitat.....	8
III.5.	Guanyys salarials per nivell d'estudis	9
III.6.	Guanyys salarials per categoria professional	10
III.7.	Guanyys salarials per sector d'activitat.....	12
III.8.	Guanyys salarials per tipus de contracte.....	14
III.9.	Guanyys salarials per tipus de jornada.....	16
IV.	LES DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE HOMES I DONES	18
V.	SALARIS I CAPACITAT ADQUISITIVA 2010-2016.....	21
VI.	DISTRIBUCIÓ, DISPERSIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL A BARCELONA.....	24
VI.1.	Distribució salarial.....	24
VI.2.	Dispersió i Desigualtat salarial a Barcelona.....	28
VI.2.1.	Percentils: punts de tall i ràtios de dispersió	28
VI.2.2.	L'índex de Gini i la corba de Lorenz.....	30
VII.	NOTA METODOLÒGICA.....	32

I. PRESENTACIÓ

Amb aquest document s'inicia l'edició d'un informe de caràcter anual de l'explotació i anàlisi de la informació salarial provinent de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL).

El Departament d'Anàlisi de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona va començar a explotar aquesta font d'informació al 2016 (amb dades referides al 2014). La MCVL va permetre disposar, per primer cop, d'una estadística detallada dels salaris per a Barcelona, amb característiques personals dels treballadors residents a Barcelona, la seva situació laboral i el lloc de treball. Igualment, es van dur a terme altres anàlisis¹ com el de l'estructura i l'evolució de la desigualtat salarial a la ciutat.

L'informe comença presentant els guanys salarials mitjans a Barcelona per al darrer any disponible -2016-. Al capítol III es descriu quin han estat aquests salaris mitjans per diverses característiques personals dels treballadors/es (sexe, edat, nivell d'estudis, etc.) així com de les característiques del seu lloc de treball (categoria professional i sector on treballen) i la seva situació laboral (contracte i jornada). Una de les novetats d'aquest any ha estat poder disposar de dades mitjanes a nivell dels districtes de la ciutat.

Al llarg de l'anàlisi, es posa en evidència les diferències salarials per gènere a la ciutat, que queden recollides i sintetitzades a l'apartat IV.

El capítol V analitza l'evolució nominal i real dels salaris durant el període 2010-2016, mostrant la pèrdua de capacitat adquisitiva que han patit els treballadors/es de Barcelona i com aquesta ha estat més intensa en determinats col·lectius.

Finalment, al darrer capítol s'aborda la distribució i concentració salarial a Barcelona, dos dels indicadors més importants del nivell d'equitat i cohesió d'una societat.

¹ Els informes es troben disponibles a <http://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/ca/mercat-de-treball/salaris>

II. SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS

- El **salari** mitjà dels residents a Barcelona va ser l'any 2016 de 29.176 euros bruts, un 6,9% superior al de l'AMB i més elevat que el de Catalunya (14,5%) i el d'Espanya (23,2%).
- Per **districtes**, els residents de Sarrià-Sant Gervasi van tenir el salari mitjà més alt (46.093 €/any), amb un valor que multiplica per dos el de Ciutat Vella (20.969 €/any).
- El salari de les **dones** a Barcelona l'any 2016 (25.669 €/any) va ser un 21,8% inferior al dels **homes** (32.819 €/any). La **bretxa salarial de gènere** va ser lleugerament inferior a la d'anys anteriors (22,8% al 2015) i a la de la resta d'àmbits territorials, i va ser generalitzada: les dones van cobrar menys que els seus homòlegs en totes les franges d'edat, nivells educatius, nacionalitats i grups professionals i en gairebé la totalitat de sectors. Pels assalariats en **jornada completa** la bretxa salarial va ser del 15,7%.
- El salari va ser més elevat en les edats avançades, posant de manifest la **bretxa salarial intergeneracional** existent: la remuneració mitjana dels barcelonins/es de fins a 39 anys va ser un 36,4% inferior a la dels treballadors/es de 40 i més anys. El **nivell d'estudis** també va correlacionar amb els salaris, però només els treballadors/es de nivell formatiu més alt –Batxiller o títols superiors- i els de **nacionalitat** espanyola van percebre sous per sobre de la mitjana.
- Per **categories professionals**, el salari mitjà del grup de *Llicenciats, enginyers i alta direcció* va triplicar el dels *Auxiliars Administratius*, i per **sectors**, el d'*Activitats Financeres i Asseguradores* va encapçalar el rànquing de remuneracions, que va tancar l'*Hostaleria*.
- **Tipus de contracte i de jornada** són dos determinants directes del nivell salarial: els treballadors amb contracte indefinit van tenir un salari mitjà superior en més del 70% al dels treballadors temporals, mentre que el sou mitjà en jornada completa va duplicar el dels treballadors en situació de jornada parcial.
- Des del 2010 al 2016, la **capacitat adquisitiva** dels treballadors de Barcelona s'ha reduït en un -5,7%, descomptant de l'evolució nominal dels salaris l'efecte de la inflació. Aquesta pèrdua de capacitat adquisitiva ha estat més elevada que a Catalunya (-5%) o a Espanya (-3,8%) i especialment intensa entre els joves (-22,8%) i els treballadors amb contracte de jornada parcial (-10,2%).
- El 2016 el 31,34% dels treballadors de Barcelona era **com a màxim mileurista**. Entre els menors de 30 anys, aquest percentatge s'elevava fins al 62,4%. En termes relatius, el nombre de mileuristes va retrocedir lleument en relació amb 2015.
- La **distribució** dels salaris a Barcelona és asimètrica: hi ha un gran nombre de salaris amb valors propers i inferiors a la mitjana, i pocs amb valors molt alts.
- En 2016, la **dispersió salarial** (mesurada com a quocient p90/p10) va disminuir lleument. Des de 2010, però, va augmentar un 1,1%: els salaris baixos són els que més van retrocedir, mentre que la dispersió en la part alta es va mantenir estable.

III. ELS GUANYES SALARIALS MITJANS A BARCELONA

Aquest apartat presenta l'anàlisi dels salaris mitjans que van percebre els assalariats residents a Barcelona durant l'any 2016, segons les característiques personals dels treballadors (sexe, edat, nacionalitat i nivell d'estudis), les quals sovint són determinants del seu nivell retributiu. Altres aspectes analitzats que també condicionen de forma important el nivell salarial tenen més a veure amb les característiques del lloc de treball (categoria professional i sector d'activitat al que pertany) i la situació laboral de les persones assalariades (segons tipus de contracte i de jornada).

III.1. Guanyes salarials mitjans a Barcelona i d'altres àmbits

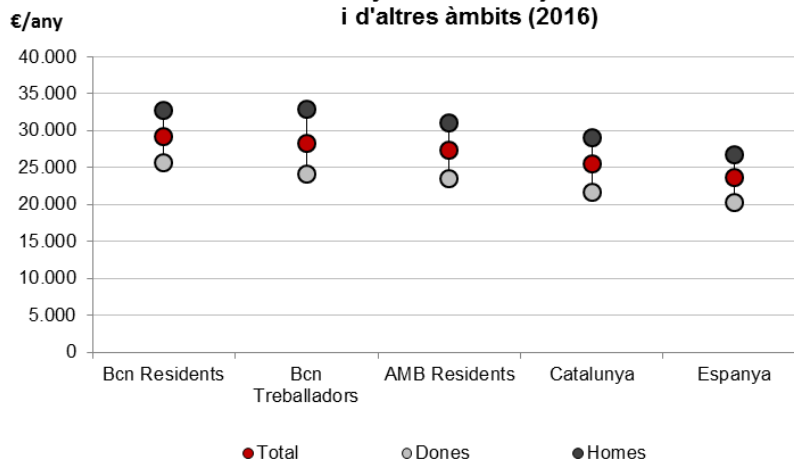
El **sou mitjà dels residents** a Barcelona l'any 2016 va ser de **29.176 euros bruts anuals**, superior al de Catalunya (14,5%) i al d'Espanya (23,2%). També va ser un 6,9% més alt que la retribució mitjana dels residents a l'AMB i es va situar un 2,9% per sobre del sou mitjà dels assalariats que ocupen un lloc de treball a la ciutat, independentment del seu lloc de residència.

Taula 1. Salaris mitjans a Barcelona i altres àmbits (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Barcelona Residents	29.176	25.669	32.819
Barcelona Treballado	28.353	24.152	32.909
AMB Residents	27.290	23.563	31.003
Catalunya	25.491	21.723	29.074
Espanya	23.677	20.266	26.797

El **salari mitjà de les dones** residents (**25.669 euros**) va ser superior al que va percebre el col·lectiu femení a la resta d'àmbits, mentre que el dels **homes** residents (**32.819 euros**) va ser lleugerament inferior al dels assalariats que ocupen un lloc de treball a Barcelona, però més elevat que el salari del col·lectiu masculí a la resta d'àmbits.

Gràfic 1. Guanyes salarials mitjans a Barcelona i d'altres àmbits (2016)



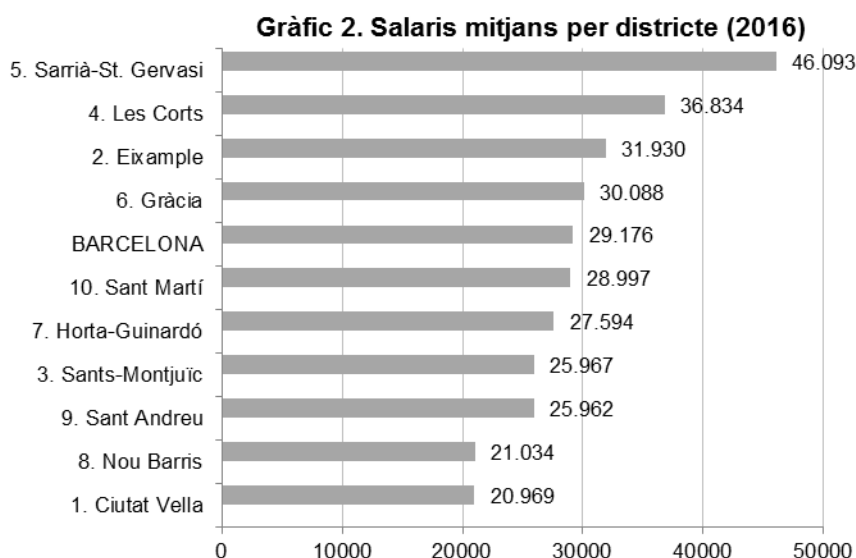
Les diferències salarials per sexe van ser considerables i generalitzades a tots els àmbits. L'any 2016 el **salari mitjà de les barcelonines va ser un 21,8% inferior al dels homes**, que van percebre de mitjana uns 7.000 euros més a l'any. Aquesta diferència (**bretxa salarial²**), va ser tanmateix inferior a la dels anys 2014 (25,1%) i 2015 (22,8%). També va ser més reduïda que la del conjunt dels assalariats -visquin o no a Barcelona- (26,6%), la dels residents a l'AMB (24%), la de Catalunya (25,3%) i la d'Espanya (24,4%).

III.2. Guanys salarials mitjans a Barcelona per districtes

Al Gràfic 2 es presenta la posició relativa de cada districte d'acord amb les retribucions mitjanes que van percebre els seus residents el 2016. Sarrià –Sant Gervasi va encapçalar l'ordenació salarial dels districtes, de la mateixa manera que any rere any presenta l'índex de renda familiar disponible a Barcelona més elevat. Tanmateix, cal tenir present que, encara que el salari és la principal font d'ingressos dels treballadors, la seva capacitat de despesa, estalvi o inversió pot venir també determinada per altres ingressos que formen part de la seva renda i no s'aborden en aquest informe.

Els salaris a Sarrià-Sant Gervasi, superiors als 46.000 euros anuals, van multiplicar per 2,2 vegades els de Ciutat Vella, el districte amb les remuneracions mitjanes més baixes (inferiors als 21.000 euros anuals).

Els 10 districtes es poden agrupar en cinc blocs segons els nivells salarials. En la banda més alta es situen Sarrià-Sant Gervasi i Les Corts, amb uns salaris mitjans que superen en un 58% i un 26,2%, respectivament, el valor de Barcelona. També per sobre de la mitjana però més propers al valor de la ciutat es situen l'Eixample i Gràcia, amb uns sous mitjans superiors en un 9,4% i un 3,1%, respectivament.



² Diferència salarial entre homes i dones calculada com a diferència entre els ingressos bruts mitjans anuals entre homes i dones expressada en % dels ingressos bruts mitjans dels homes. Les bretxes incloses en aquest gràfic corresponen a trams d'edat, nivell d'estudis, nacionalitat, sector d'activitat, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada dels assalariats residents a Barcelona amb valors mostrals significatius el 2016.

Els salaris mitjans dels sis districtes restants es van situar per sota de la mitjana, essent els més propers el de Sant Martí –gairebé 29.000 euros- juntament amb Horta-Guinardó, amb unes retribucions mitjanes un 5,4% inferiors a les de ciutat. Sants-Montjuïc i Sant Andreu, amb nivells salarials molt semblants, van quedar més allunyats de la mitjana, un 11% per sota. Finalment, al darrer bloc format per Nou Barris i Ciutat Vella, els salaris mitjans van ser els més baixos de la ciutat, un 28% inferiors a la mitjana de Barcelona.

III.3. Guanys salarials per edat

Les retribucions més elevades s'han assolit tradicionalment a mesura que els assalariats arriben a una edat més avançada i tenen major experiència i antiguitat en els llocs de treball. En l'actualitat es mantenen importants diferències salarials entre els que s'han incorporat recentment al mercat laboral i els treballadors més grans, posant de manifest la forta **bretxa intergeneracional** existent. L'any 2016, el salari mitjà dels joves barcelonins de fins a 39 anys va ser de 22.000 euros, un 36,4% inferior al dels treballadors de 40 i més anys, que es va situar en 34.600 euros.

El grup de joves fins a 24 anys va presentar els salaris mitjans més baixos, (un 71% per sota de la mitjana) degut a l'elevat pes relatiu de l'ocupació temporal en aquesta franja d'edat (més del 40%). La remuneració mitjana dels joves d'entre 25 i 29 anys, inferior als 18.000 euros anuals, també va quedar molt allunyada de la mitjana, un 38,8% per sota.

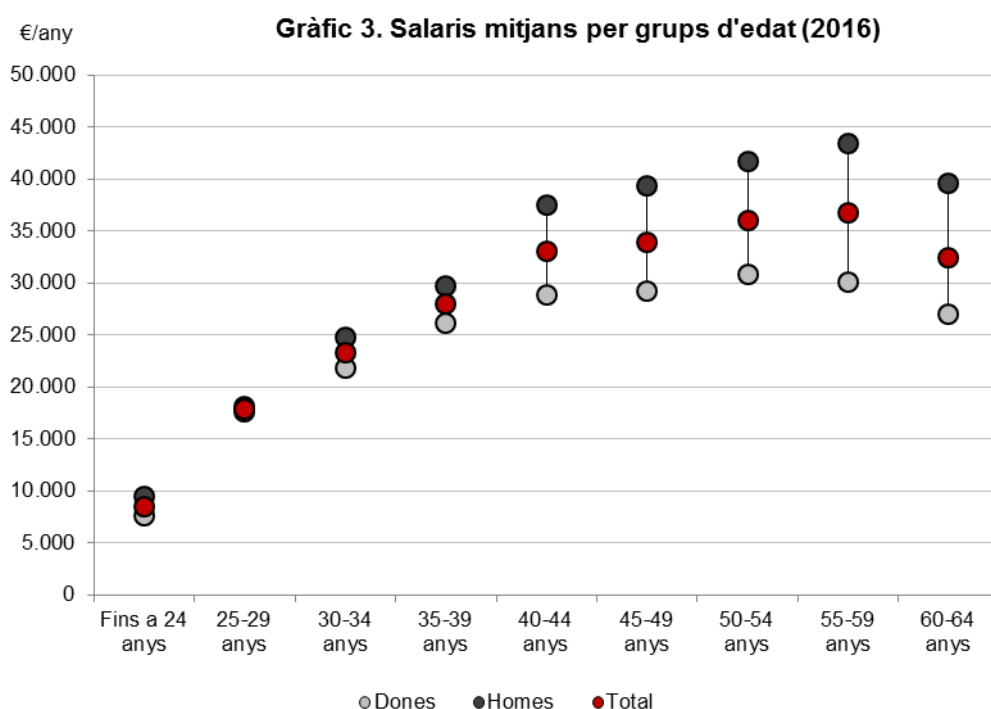
A l'altre extrem, les retribucions mitjanes més elevades van correspondre als treballadors de més edat, on el pes de la categoria professional de Llicenciats, enginyers i alta direcció és més elevat, bàsicament entre els homes. Així, el sou mitjà dels assalariats/es d'entre 55 i 59 anys es va situar un 25,8% per sobre de la mitjana (48,7% el dels homes), mentre que els salaris mitjans més alts van ser els del grup de 65 i més anys, per les elevades retribucions dels homes de les categories professionals superiors, que troben així incentius a continuar treballant més enllà de l'edat de jubilació exigida.

Taula 2. Salaris mitjans segons grups d'edat (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Fins a 24 anys	8.536	7.652	9.516
25-29 anys	17.849	17.573	18.119
30-34 anys	23.298	21.833	24.752
35-39 anys	27.978	26.153	29.675
40-44 anys	33.103	28.905	37.441
45-49 anys	33.910	29.170	39.297
50-54 anys	36.058	30.869	41.669
55-59 anys	36.705	30.101	43.373
60-64 anys	32.434	27.024	39.578
65 i més anys	45.590	*23.411	*64.248
Total	29.176	25.669	32.819

(*) Nombre d'observacions inferior a 100

Les retribucions de les dones van seguir, com les dels homes, una evolució a l'alça amb l'edat, però en cadascun dels grups es van situar uns quants esglaons per sota les del col·lectiu masculí. El salari mitjà de les dones va ser inferior a la mitjana de ciutat (29.176 euros) en tots els trams, excepte en el comprès entre els 50 i 59 anys, i el més elevat, el del grup de 50 a 54 anys, no va superar els 31.000 euros. El diferencial més gran en termes absoluts entre ambdós sexes –obviant els de 65 i més anys- va correspondre als assalariats/es de 55 a 59 anys, on el sou mitjà de les dones va ser inferior al dels homes en més de 13.000 euros.



La **bretxa de gènere** va ser més moderada entre els joves, però el baix nivell salarial al grup de fins a 24 anys no va impedir que el sou mitjà de les noies fos un 19,6% inferior al dels nois. La major equiparació salarial entre homes i dones es va donar al grup de 25 a 29 anys, on les barcelonines van percebre un salari mitjà inferior en un 3% al dels nois.

La diferència salarial entre homes i dones va ser del 12% al tram de 30 a 39 anys -on es situa l'edat mitjana de maternitat-, fent un salt notable a partir dels 40 anys (27,4%), quan les dificultats per conciliar vida laboral i familiar fan que la presència de dones en jornades parcials, caracteritzades per salaris més baixos, sigui més majoritària –més de 7 dones per cada 10 treballadors-. Tot i que s'observa una reducció en relació amb dos anys enrere, la bretxa de gènere més elevada va seguir sent la del grup de 60 a 64 anys (31,7%), doncs el pes de les dones en la categoria laboral superior és més reduït que el dels homes, especialment en les generacions de més edat, i els càrrecs de més responsabilitat amb remuneracions més elevades són freqüentment ocupats per homes.

III.4. Guanyos salarials per nacionalitat

Només els treballadors de nacionalitat espanyola, que segons la MCVL a Barcelona representen el 86% del total, van percebre un salari mitjà superior a la mitjana (4,8%) Això va passar tant pels homes, amb un sou que va superar en un 6,3% la mitjana del col·lectiu masculí, com per les dones (un 3,8% superior). La resta de col·lectius va quedar per sota.

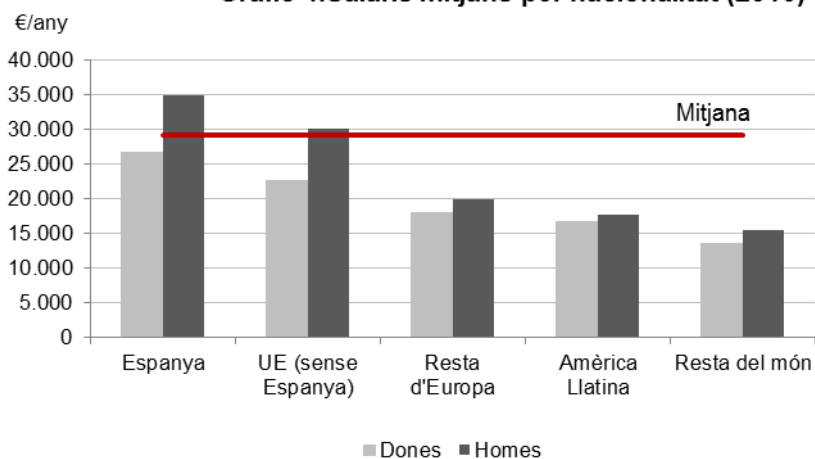
Taula 3. Salaris mitjans segons nacionalitat (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Espanya	30.588	26.641	34.886
UE (sense Espanya)	26.599	22.655	30.106
Resta d'Europa	18.779	*18.026	*19.849
Amèrica Llatina	17.216	*16.710	*17.627
Resta del món	14.767	13.571	15.497
Total	29.176	25.669	32.819

(*) Nombre d'observacions inferior a 100

Els ciutadans de la resta de la UE van ser els següents en nivell retributiu, i es van situar relativament a la vora de la mitjana (un 8,8% per sota) si se'ls compara amb les tres agrupacions geogràfiques restants, que van quedar força més allunyades. El salari del col·lectiu de la resta d'Europa va ser un 35,6% inferior a la mitjana i el de l'Amèrica Llatina un 41% més baix. El sou dels treballadors de la resta del món va ser el més allunyat de la mitjana (un 49% per sota) i en el cas de les dones va ser inferior als 13.600 euros anuals.

Gràfic 4. Salaris mitjans per nacionalitat (2016)



El salari de les barcelonines de nacionalitat espanyola va ser inferior al dels seus homòlegs en un 23,6%, i la **bretxa de gènere** va ser molt similar entre els ciutadans de la resta de la UE (24,7%), mentre que les diferències salarials entre sexes van ser inferiors entre els ciutadans de la resta d'Europa (9,2%) i les més reduïdes es van donar entre els residents d'Amèrica Llatina, amb un salari mitjà de les dones que va quedar un 5,2% per sota del dels homes.

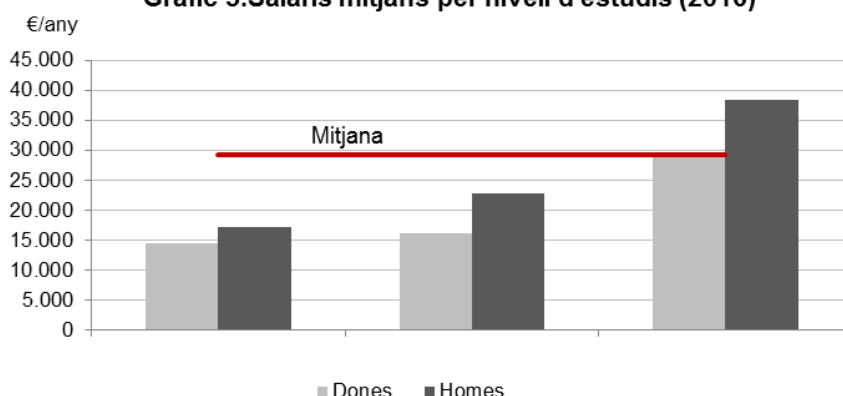
III.5. Guanyos salarials per nivell d'estudis

L'anàlisi del nivell educatiu es veu condicionada per algunes mancances com són el fet que les dades provinents del Padró Municipal no són d'actualització immediata³ i, que la MCVL no permet disposar d'informació completament desagregada pels nivells educatius més alts. Amb aquestes limitacions, l'anàlisi s'ha realitzat considerant tres nivells formatius, essent el més alt el que inclou des del batxiller i la formació professional de segon grau o títols equivalents fins als títols superiors, màsters i doctorats, amb una representació del 71% del total segons la MCVL.

Taula 4. Salaris mitjans segons nivell d'estudis (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Inferior a Graduat Escolar	16.054	14.430	17.299
Graduat Escolar o equivalent	19.816	16.221	22.759
Batxiller o Títols Superiors	33.286	28.927	38.338
Total	29.176	25.669	32.819

Gràfic 5. Salaris mitjans per nivell d'estudis (2016)



Només els treballadors amb el nivell formatiu més alt van percebre el 2016 un salari mitjà superior a la mitjana (14,1%), tant les dones (un 12,7% més que el sou mitjà del col·lectiu femení), com els homes (un 16,8% més). Els assalariats amb el títol de Graduat Escolar o equivalent -20% aproximadament segons la MCVL-, van tenir unes remuneracions mitjanes inferiors als 20.000 euros, un 32% per sota de la mitjana, mentre que el salari mitjà dels que no tenien aquesta titulació -menys del 7% dels treballadors-, va ser el més allunyat de la mitjana (un 45% inferior), amb només 16.000 euros.

Les dones amb un nivell d'estudis de Batxiller o títols equivalents o superiors van percebre unes remuneracions mitjanes inferiors en un 24,5% a les dels homes. La **bretxa salarial de gènere** va ser fins i tot més elevada (28,7%) entre les persones amb un nivell d'estudis de Graduat Escolar o equivalent, ja que en aquest cas, bona part del col·lectiu femení va estar ocupat en sectors com ara l'*Hostaleria*, les *Activitats administratives i auxiliars* i especialment el *Comerç al detall*, tots ells caracteritzats per les baixes retribucions, mentre

³ La dada no és obligatòria, no consta en més d'un 2% dels casos, i la seva actualització es produeix només quan l'INE rep una nova dada del Ministeri d'Educació, o bé quan el propi interessat comunica un canvi a l'Ajuntament.

que una part important del col·lectiu masculí es va concentrar a la *Indústria*, on els sous mitjans són superiors. Les diferències salarials van ser menors entre els assalariats amb un nivell d'estudis inferior al Graduat Escolar (16,6%), on les baixes remuneracions deixen menys marge per la desigualtat.

III.6. Guanyos salarials per categoria professional

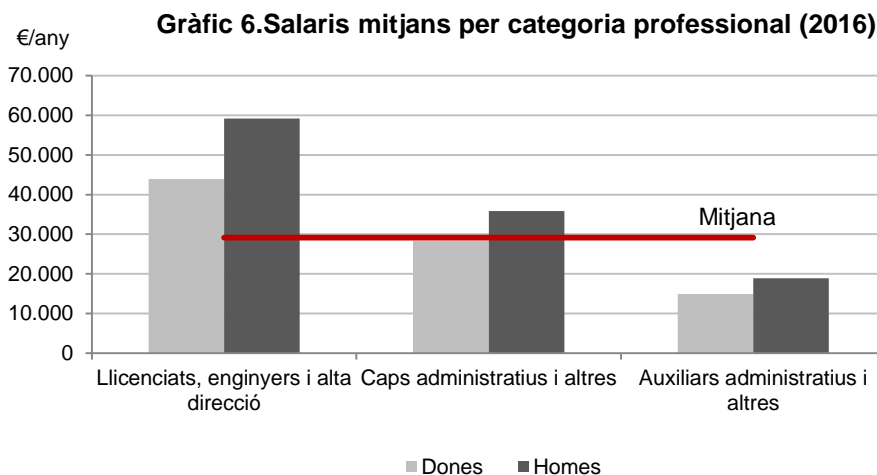
La MCVL contempla fins a 12 grups de categories professionals diferents, que en aquest informe s'agrupen en tres per simplificar l'anàlisi. Cal tenir present que no es poden assimilar al nivell de formació del treballador o treballadora, ja que només identifiquen la categoria professional reconeguda en la seva relació laboral.

El grup de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*, el menys nombrós dels tres, es va situar al capdamunt de la classificació salarial, amb un sou mitjà de gairebé 52.000 euros anuals que va sobrepassar la mitjana un 78%. El grup de *Caps administratius i altres* (inclosos enginyers tècnics i oficials administratius) es va situar un 8,7% per sobre de la mitjana, mentre que el d'*Auxiliars administratius, subalterns i altres* va tenir la remuneració salarial més baixa, inferior als 17.000 euros anuals i va quedar un 41,8% per sota de la mitjana.

Taula 5. Salaris mitjans segons categoria professional (€/any)

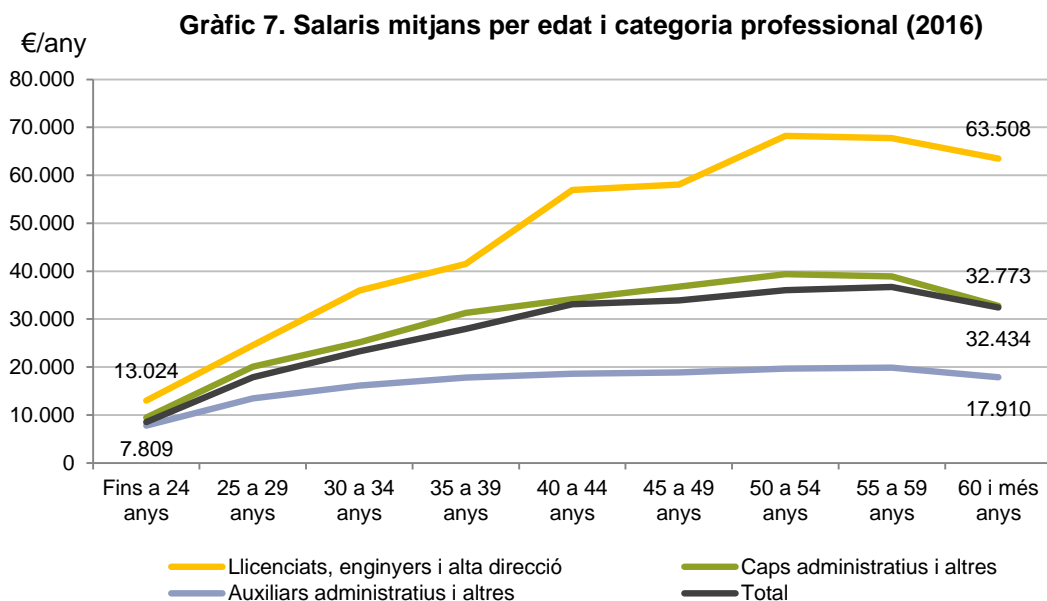
Any 2016	Total	Dones	Homes
Llicenciats, enginyers i alta direcció	51.948	43.958	59.220
Caps administratius i altres	31.724	28.351	35.867
Auxiliars administratius i altres	16.985	14.894	18.921
Total	29.176	25.669	32.819

La **bretxa salarial per raó de categoria professional** va ser similar per ambdós sexes. El salari mitjà del grup dels *Llicenciats, enginyers i alta direcció* va triplicar el dels *Auxiliars administratius i altres* tant en el col·lectiu femení com en el masculí.



El sou de les dones es va situar per sota el dels homes als tres grups professionals. La **bretxa salarial de gènere** va ser més elevada en el de *Llicenciats, enginyers i alta direcció* (25,8%) mentre que als altres dos grups es va situar a l'entorn de la mitjana (21%). Amb una presència del col·lectiu femení lleugerament inferior a la dels homes a la categoria superior (un 16,1% de les dones i un 18,4% dels homes pertanyien a aquest grup professional segons la MCVL) les dones que ocupaven llocs de responsabilitat van cobrar menys que els seus homòlegs, i la diferència amb els sous dels seus col·legues va ser més alta que en categories inferiors.

L'efecte combinat de l'edat amb la categoria professional permet copsar diferents dinàmiques en l'evolució a l'alça que segueixen els salaris al llarg de la vida laboral dels treballadors, segons el grup professional al que pertanyen: entre els *Auxiliars administratius*, el salari es multiplica per poc més del doble, mentre que entre els *Llicenciats, enginyers i alta direcció* es multiplica gairebé per cinc vegades. Aquest diferent ritme evolutiu fa que la **bretxa entre categories professionals** s'eixampli al llarg de la vida laboral dels treballadors: entre els més joves, el salari dels llicenciats va ser 1,7 vegades superior al dels auxiliars, mentre que entre els assalariats de 60 i més anys el sou dels titulats va multiplicar per 3,5 vegades el de la categoria d'auxiliars.



III.7. Guanyos salarials per sector d'activitat

Les retribucions salarials presenten una diversitat notable en funció de la branca d'activitat. El sector *d'Activitats Financeres i Assegurances* es va situar a l'extrem més alt de les remuneracions, amb uns salaris mitjans de 51.800 euros anuals, un 77% per sobre de la mitjana, més que triplicant el que van percebre els treballadors del sector de l'*Hostaleria*, situats a l'extrem inferior, amb un sou mitjà de menys de 15.900 euros, un 45,6% per sota el valor del conjunt de l'economia.

Taula 6. Salaris mitjans segons sector d'activitat (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
01. Indústria	38.894	34.395	41.075
02. Construcció	26.646	27.150	26.494
03. Venda i reparació vehicles	29.031	*22.848	30.296
04. Comerç a l'engròs	35.588	32.389	38.022
05. Comerç al detall	19.474	17.329	22.668
06. Transport	33.439	31.938	33.982
07. Hostaleria	15.860	15.022	16.483
08. Informació i comunicacions	36.430	33.800	37.846
09. Financeres i assegurances	51.767	41.683	62.089
10. Activitats immobiliàries	25.863	24.076	28.256
11. Activitats professionals, científiques i tècniques	32.666	26.959	39.655
12. Activitats administratives i auxiliars	20.055	17.979	22.442
13. Administració Pública	36.263	33.524	40.313
14. Educació	26.585	25.571	28.443
15. Sanitat	35.164	31.994	43.732
16. Serveis socials	16.126	14.963	19.224
17. Artístiques, de lleure i serveis a les persones	19.066	16.621	22.132
Total	29.176	25.669	32.819

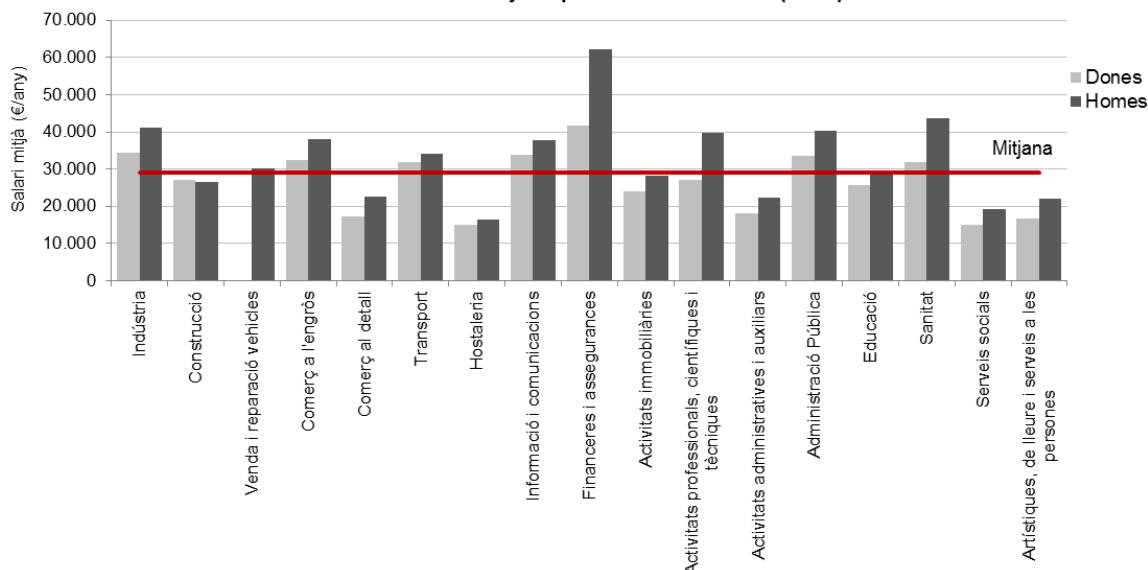
(*) Nombre d'observacions inferior a 100

La *Indústria* va ser la segona branca d'activitat amb nivells retributius més alts, amb un salari mitjà de gairebé 39.000 euros, que va depassar la mitjana en un 33%. Malgrat la pèrdua de pes relatiu d'aquest sector, amb la transformació de l'estructura productiva en favor dels serveis, la indústria que queda a la ciutat -on els homes són majoria- atreu personal molt especialitzat i ben remunerat.

Altres sectors com el *d'Informació i Comunicacions* i l'*Administració Pública*, amb salaris mitjans superiors als 36.000 euros, es van situar prop d'un 25% per sobre de la mitjana, que van superar també els sectors de *Comerç a l'engròs*, *Sanitat*, *Transport* i *Activitats professionals, científiques i tècniques*, amb una forquilla salarial que va anar dels 32.000 als 36.000 euros anuals.

A la banda baixa, juntament amb l'*Hostaleria*, els salaris van quedar per sota de la mitjana a vuit sectors més, tres dels quals van quedar per sota de la frontera dels 20.000 euros, Es tracta de *Serveis socials*, *Activitats artístiques, de lleure i serveis a les persones*, i *Comerç al detall*, branques altament feminitzades, de baix nivell salarial, i amb un important pes en l'estructura productiva de Barcelona.

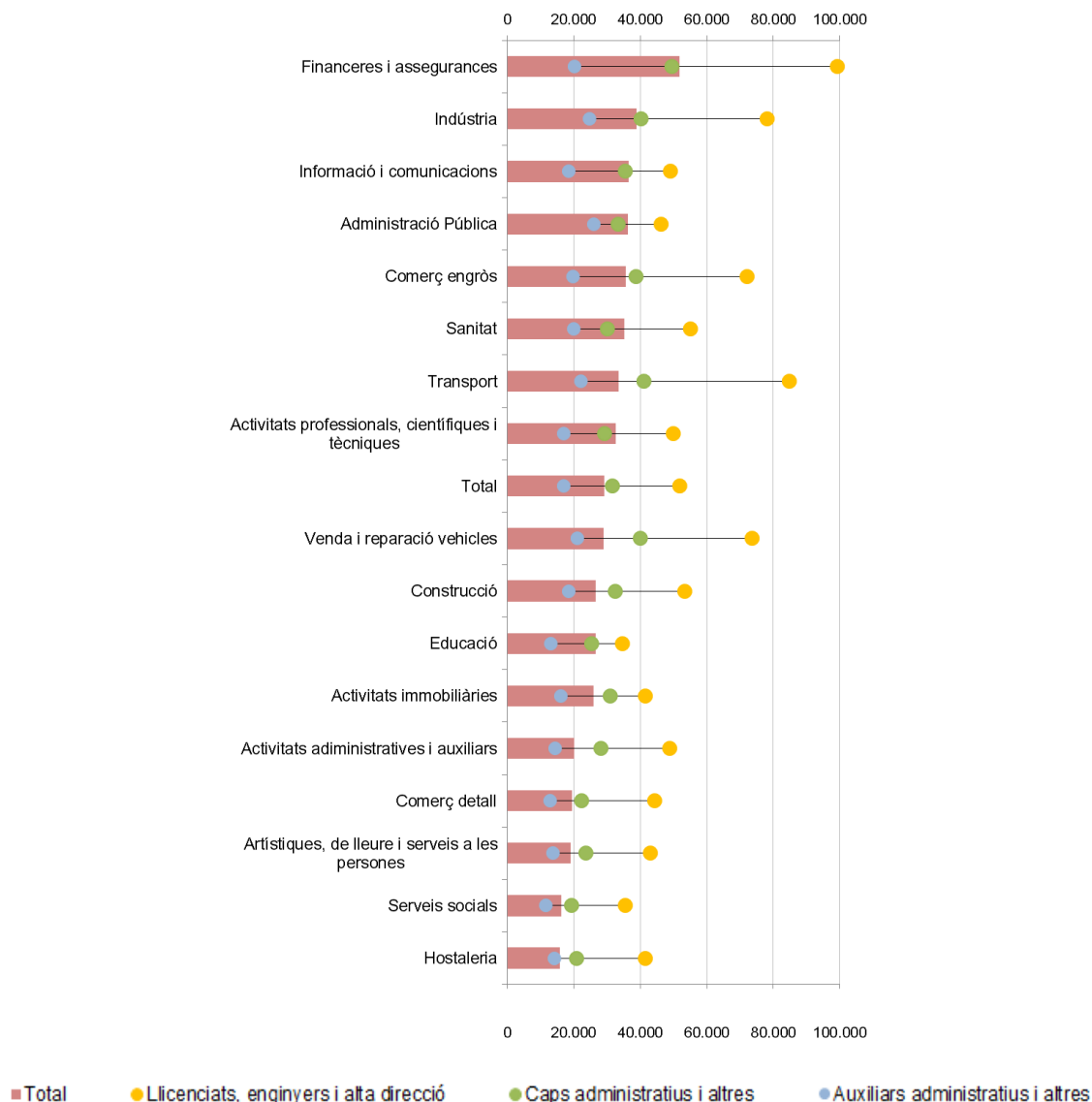
Gràfic 8. Salaris mitjans per sector d'activitat (2016)



La **bretxa salarial de gènere** varia també molt en funció del sector d'activitat. Les diferències salarials més significatives entre homes i dones es van donar al sector amb els salaris més alts, el d'*Activitats Financeres i Assegurances* (32,9%), en bona part per l'elevada proporció de dones que treballen en tasques administratives i auxiliars, i també al d'*Activitats professionals, científiques i tècniques* (32%). A l'altre extrem, els sectors de *Transport* (6%) i *Hostaleria* (8,9%) van presentar bretxes més baixes i la major equiparació salarial es va donar al sector de la *Construcció* (-2,5%), coincidint amb la recuperació d'aquesta branca d'activitat i la major incorporació dels homes a les categories professionals menys remunerades.

El sector d'*Activitats Financeres i Assegurances* va registrar, addicionalment, la major **bretxa salarial entre categories professionals**, ja que el sou mitjà dels llicenciats (99.300 €/any) va ser gairebé cinc vegades més alt que el dels auxiliars. Per contra, l'*Administració Pública* va presentar la major equiparació de sous entre categories, amb un salari dels *Llicenciats, enginyers i alta direcció* que va multiplicar per 1,8 vegades el dels *Auxiliars administratius*. En aquest sector, els sous dels llicenciats es van situar un 10,7% per sota de la mitjana en aquesta categoria professional, mentre que els auxiliars van estar més ben remunerats que a la resta de sectors, superant la mitjana en un 52,7%.

Gràfic 9. Salaris mitjans per sector d'activitat i categoria professional (2016)



III.8. Guanys salarials per tipus de contracte

La manca d'estabilitat en la major part de la nova contractació condiciona els nivells salarials generant una forta dualitat al mercat de treball. Les retribucions mitjanes dels treballadors amb **contracte indefinit (30.888 euros)** van superar en més del 70% les dels treballadors amb **contracte temporal (18.038 euros)**. El col·lectiu masculí amb contracte indefinit va cobrar un salari mitjà superior en més del 90% al dels que tenien un contracte temporal, mentre que en el cas de les dones, el diferencial va ser del 50%.

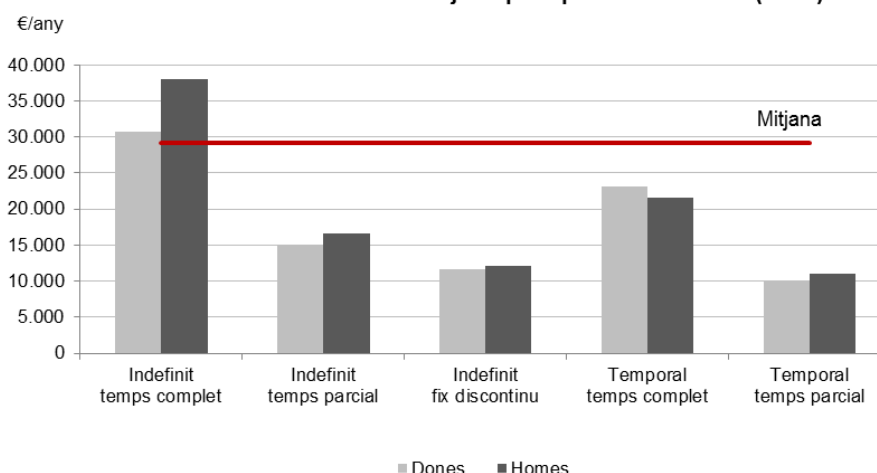
Taula 7. Salaris mitjans segons tipus de contracte (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Contracte indefinit	30.888	26.524	35.207
Contracte temporal	18.038	17.719	18.408
Altres situacions (1)	38.370	36.574	40.905
Total	29.176	25.669	32.819

(1) Funcionaris afiliats a la Seguretat social i altres, que no estan obligats a informar de la seva situació contractual

Els salaris en la contractació indefinida -més de tres quarts parts a la MCVL- van situar-se un 5,9% per sobre de la mitjana, mentre que en els contractes temporals -la sisena part a la MCVL, amb una elevada presència del col·lectiu de joves- els sous mitjans van quedar un 38,2% per sota. A les altres situacions contractuals, on s'inclouen col·lectius com els funcionaris, els salaris van superar la mitjana en més del 30%. A banda d'aquestes situacions més minoritàries, com es veu al gràfic 10, només els assalariats amb contractes indefinits a temps complet van percebre remuneracions superiors a la mitjana, mentre que els salaris a la resta de modalitats van ser molt inferiors, essent els més baixos els dels treballadors amb contractes temporals a temps parcial, un 64% per sota de la mitjana.

Gràfic 10. Salaris mitjans per tipus de contracte (2016)



Les **retribucions de les dones** van ser molt inferiors a **les dels homes en la contractació indefinida, situant-se un 24,7% per sota**. Tanmateix, la bretxa va ser inferior en tipologies de contracte com els indefinits a temps parcial (9,7%) i els fixos discontinus (4,5%), caracteritzades per les baixes remuneracions, on les dones van representar dos terços del total de treballadors.

Una major equiparació salarial entre homes i dones va presentar també la contractació temporal, amb una bretxa de gènere de només el 3,7%. Això obeeix al fet de que a la modalitat de més pes, la dels contractes temporals a temps complet (gairebé 6 de cada 10 contractes temporals) la bretxa salarial es va invertir, amb unes retribucions mitjanes de les dones superiors en un 7,4% a les dels homes, degut a la majoritària presència del col·lectiu femení en sectors com la *Sanitat* i *Administració Pública* (més de dos de cada tres treballadors) on es concentren els salaris més alts d'aquesta modalitat de contractació temporal.

L'exploració de la MCVL permet fer l'anàlisi en termes de salari brut per dia, calculat per jornada equivalent, a partir del coeficient de parcialitat de cada contracte. En relació amb els resultats en termes de guanys anuals, les dades mostren una reducció de les diferències retributives entre els diferents tipus de contracte. Però tanmateix, el salari/dia en contractes indefinits (94,6 €/dia) es va mantenir un 7,5% per sobre del corresponent als contractes temporals (88 €/dia) que a la vegada, es va situar un 7,6% per sota el valor de la mitjana (95,3 €/dia).

Taula 8. Salaris mitjans segons tipus de contracte (€/dia)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Contracte indefinit	94,64	83,97	104,58
Contracte temporal	88,04	86,85	89,46
Altres situacions (1)	113,04	108,51	119,49
Total	95,26	86,35	104,02

(1) Funcionaris afiliats a la Seguretat social i altres, que no estan obligats a informar de la seva situació contractual

El **salari/dia de les dones va ser un 17% inferior al dels homes** i la bretxa de gènere va arribar al 19,7% a la contractació indefinida, mentre que als contractes temporals hi va haver una major equiparació salarial, amb una bretxa salarial de només el 2,9%.

III.9. Guanys salarials per tipus de jornada

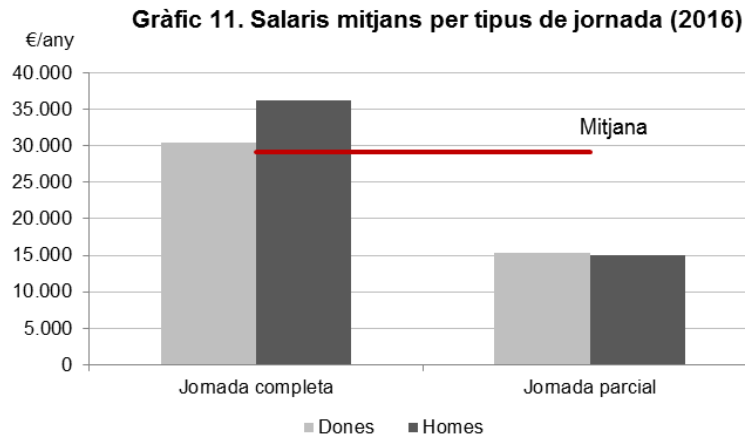
A més de l'alt grau de temporalitat en la nova contractació, una altra figura que denota una qualitat de l'ocupació millorable és el relativament elevat pes de la població ocupada a temps parcial, un tipus de jornada més barata i flexible, que permet minimitzar costos i a la que sovint els treballadors s'acullen no sempre de forma voluntària. **Les retribucions mitjanes dels assalariats amb jornada completa (33.594 euros), van més que duplicar les dels treballadors amb jornada parcial (15.208 euros)**, especialment en el cas dels homes, on el salari a jornada completa va ser 2,4 vegades més alt.

Taula 9. Salaris mitjans segons tipus de jornada (€/any)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Jornada completa	33.594	30.505	36.197
Jornada parcial	15.208	15.306	15.004
Total	29.176	25.669	32.819

La **bretxa salarial de gènere** en jornades completes va ser del 15,7%, mentre que en les jornades parcials les dones van percebre unes retribucions mitjanes superiors en un 2% a les dels homes. Aquesta aparent equiparació salarial en la jornada parcial s'explica per la sobre representació del col·lectiu femení: segons la MCVL, la població resident ocupada a

temps parcial va representar el 24% del total, però el percentatge es va enfilars al 31,8% en el cas de les dones, enfront del 15,9% dels homes. Addicionalment, les dones van ocupar dos de cada tres llocs de treball en aquest tipus de jornada (67,5%) i la seva presència va ser de gairebé tres de cada quatre ocupats a temps parcial de més de 40 anys (72,4%).



D'acord amb l'explotació de la MCVL dels contractes amb dedicació parcial, la mitjana del coeficient de parcialitat el 2016 va ser del 58,6%, més elevada en el cas de les dones (60,9%) que dels homes (53,7%). Les diferències salarials entre jornades amb dedicació completa i parcial es redueixen fent l'anàlisi en termes de **salari brut per dia** calculat per jornada equivalent a partir d'aquest coeficient.

Taula 10. Salaris mitjans segons tipus de jornada (€/dia)

Any 2016	Total	Dones	Homes
Jornada completa	98,53	89,56	106,12
Jornada parcial	75,87	74,17	80,17
Total	95,26	86,35	104,02

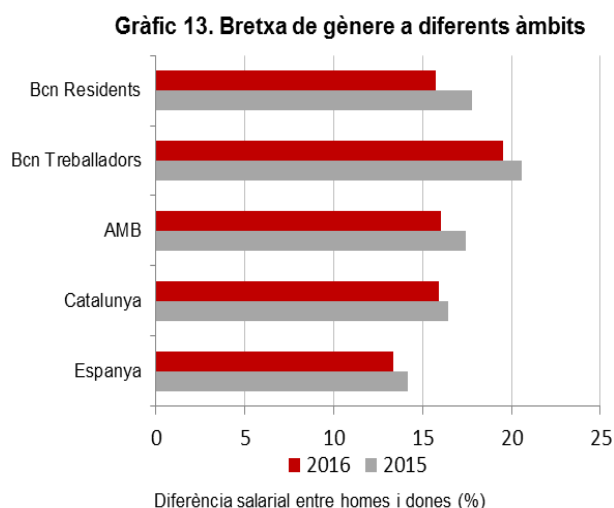
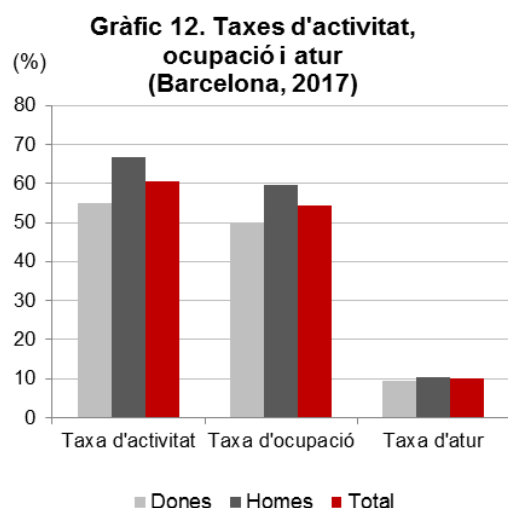
Tanmateix, els treballadors amb jornada completa van percebre de mitjana un sou diari de 98,5 €/dia, gairebé un 30% superior al dels assalariats amb jornada parcial. El diferencial va ser del 20,7% en el cas de les dones i de fins al 32,4% pels homes. La retribució mitjana amb dedicació parcial va ser de 75,9 €/dia, un 20,4% inferior a la mitjana.

La **bretxa salarial** de gènere en jornada completa en termes de salari dia (15,6%) va ser molt similar a la que resulta de l'anàlisi en termes de guanys anuals, mentre que en el cas de la jornada parcial, el salari/dia de dones (74,2 €/dia) va ser un 7,5% inferior al dels homes (80,2 €/dia). Per tant, no és que no hi hagi diferències retributives en aquest tipus de jornada, com es podia deduir de l'anàlisi en termes de guanys anuals, sinó que les dones van treballar amb dedicació parcial un major nombre de dies a l'any (184 dies de mitjana) que els seus col·legues (151 dies).

IV. LES DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE HOMES I DONES

La bretxa salarial és un dels indicadors que mesuren la desigualtat entre homes i dones. La situació de les dones al mercat de treball no assoleix encara el nivell d'equiparació amb els homes que seria desitjable, amb una menor presència i taxes inferiors tant d'activitat (66,7% els homes i 55% les dones) com d'ocupació (59,8% els homes i 49,7% les dones). Per altra banda, encara que les taxes d'atur a finals de 2017 tendien a convergir, la dona té més ocupacions temporals i jornades parcials. Segons l'EPA, només el 8% dels homes ocupats treballen en jornada parcial, front al 19,2% de les dones⁴.

Les diferències salarials entre homes i dones en alguns casos tenen l'origen en les diferents professions, activitats i tipus de jornada en que s'ocupen. Però sovint es presenten entre persones que tenen la mateixa formació i fan el mateix tipus de feina. Es tracta d'una problemàtica social que fa que, tradicionalment, per motius culturals, la dona tingui una major dedicació que els homes a les cures i les responsabilitats familiars, amb un impacte directe en la seva carrera professional i en definitiva, el seu nivell salarial.



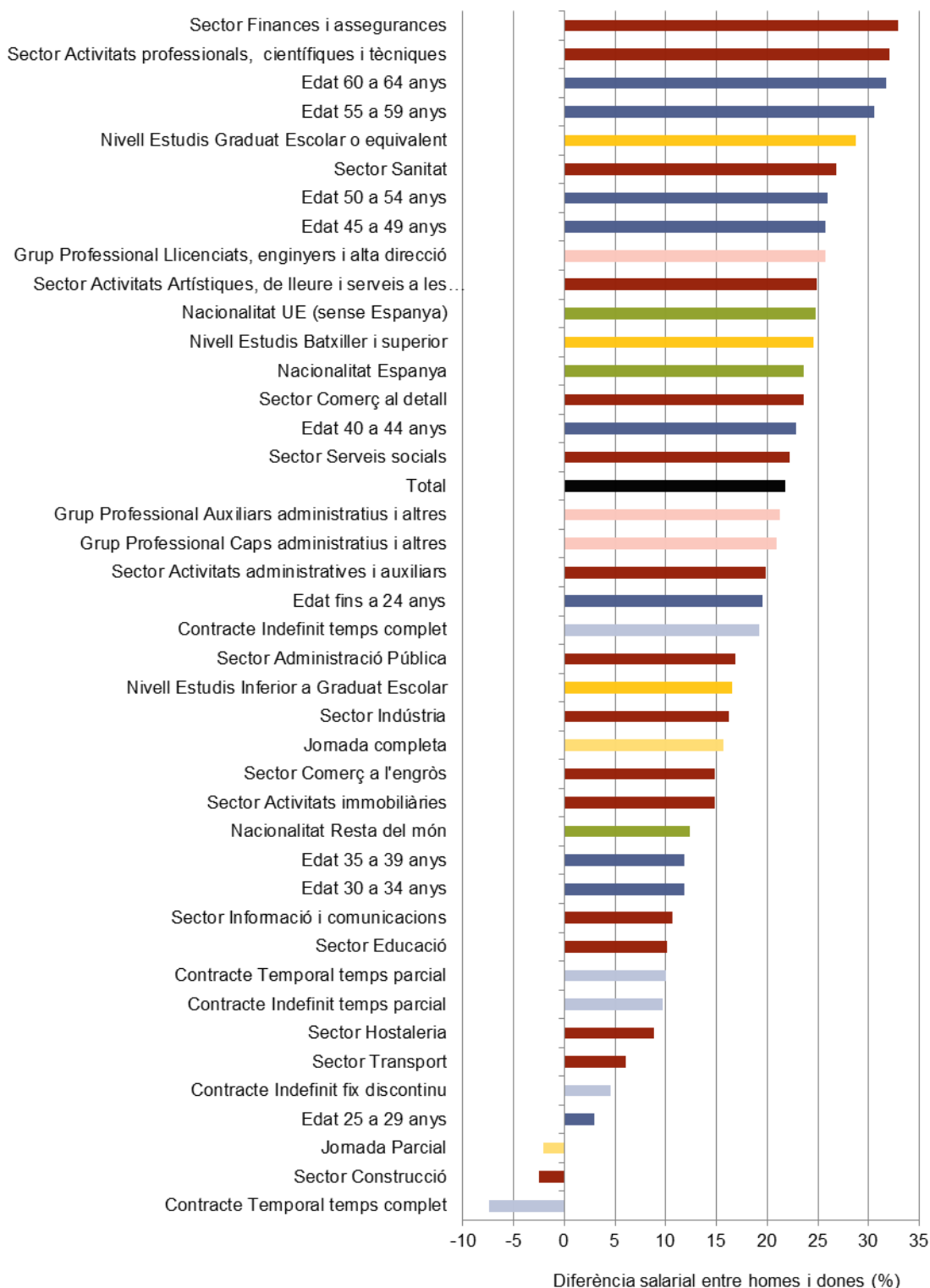
Les remuneracions mitjanes de les barcelonines l'any 2016 van ser un 21,8% inferiors a les dels homes, que van percebre uns 7.000 euros anuals més. La **bretxa salarial** va ser lleugerament més reduïda que un any enrere (22,8%) i que a la resta d'àmbits analitzats.

Com s'ha vist anteriorment, en termes de guanys salarials per dia, les diferències salarials de gènere va ser menors (17%). A la Unió Europea⁵, el mateix any 2016, la bretxa calculada a partir dels guanys bruts per hora estava situada en 16,2%, per sobre de la d'Espanya (14,2%).

⁴ Font: Encuesta de Población Activa. INE. Dades del 4rt. Trimestre de 2017

⁵ Font: Eurostat, segons la metodologia de l'enquesta quadriennal sobre l'estructura d'ingressos (inclosos treballadors a temps parcial). Resultats no homogenis amb els calculats a partir de la MCVL.

Gràfic 14. Bretxa salarial



Si l'anàlisi es restringeix als assalariats en jornada completa –tres de cada quatre treballadors, segons la MCVL-, la bretxa salarial (15,7%) va ser més reduïda que la de Catalunya (15,9%), l'AMB (16%) i la dels ocupats a Barcelona –hi visquin o no- (19,5%), però més elevada que la d'Espanya (13,4%).

La bretxa salarial es va donar en tots els trams d'edat, nacionalitats, nivells educatius i grups professionals, i a gairebé tots els sectors econòmics. Les diferències més elevades es van donar entre els treballadors/es de més edat, categories professionals més elevades i sectors més ben pagats. A les branques d'activitat de *Finances i Assegurances i Activitats professionals, científiques i tècniques*, els salaris mitjans de les dones van ser inferiors als dels homes en gairebé una tercera part. De forma semblant, les dones amb edats compreses entre els 55 i 64 anys van percebre unes remuneracions mitjanes situades més d'un 30% per sota les dels homes, i a la categoria professional de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*, el sou mitjà del col·lectiu femení va quedar un 25,8% per sota el del col·lectiu masculí.

En general, les bretxes salarials més baixes es van donar entre la gent jove, especialment al grup d'edat de 25 a 29 anys, i als contractes amb salaris més baixos, entre els que s'inclouen, a més de les jornades parcials, alguna modalitat de contractació indefinida com la dels treballadors fixos discontinus i, en general, els contractes temporals, on la diferència salarial entre homes i dones va ser només del 3,7%.

De fet, la modalitat de contractes temporals a temps complet -la que predomina dins de la contractació temporal, amb gairebé el 60% dels treballadors- va registrar les retribucions mitjanes de les dones més elevades en relació amb les dels homes. La bretxa de gènere es va invertir degut a que el col·lectiu femení es va concentrar majoritàriament en sectors com *l'Administració Pública i la Sanitat*, fins a representar més de dos terços de les plantilles en aquestes branques d'activitat, que van pagar els sous més alts en aquesta tipologia de contractació temporal menys precària.

La superior presència relativa d'un o altre sexe també té una relació directa amb les bretxes salarials en algunes modalitats contractuals i tipus de jornada. Així, en les jornades parcials, caracteritzades pels baixos nivells retributius, la bretxa de gènere també es va invertir, amb un salari mitjà del col·lectiu femení lleugerament superior al dels homes per l'elevada presència de dones (més de dos de cada tres llocs de treball a temps parcial) amb unes retribucions mitjanes de 15.300 euros anuals, poc més de la meitat del sou mitjà de la ciutat.

La *Construcció* va ser l'única branca de l'economia on el salari mitjà de les dones, va ser globalment superior al dels homes (2,5%), tot i resultar inferior al del col·lectiu masculí en totes les categories professionals. Això obeeix al fet de tractar-se d'un sector molt masculinitzat -gairebé 8 de cada 10 assalariats són homes-, amb una presència especialment elevada en la categoria professional de retribucions més baixes, que és la predominant en aquesta activitat -la que tenen més del 60% dels seus treballadors-.

V. SALARIS I CAPACITAT ADQUISITIVA 2010-2016

Aquest apartat presenta l'evolució dels salaris des de l'inici de la sèrie, al 2010. Malgrat que la dinàmica salarial nominal és molt important resulta encara més rellevant aproximar l'evolució de la capacitat adquisitiva dels treballadors.

La capacitat adquisitiva és el resultat de ponderar els salaris amb la variació dels preus, de forma que es determina la **variació real dels salaris**. Una variació en la que es comparen uns salaris en euros constants, és a dir, que tenen sempre la mateixa capacitat de compra.

Tal com mostra la Taula 11, la distinció entre evolució nominal dels salaris i evolució de la capacitat adquisitiva és significativa. En termes nominals els salaris de Barcelona van augmentar més que a Espanya i pràcticament el mateix que a Catalunya. Tanmateix, tenint en compte la inflació que va afectar a cada territori el diagnòstic és força diferent: on es va perdre més capacitat adquisitiva va ser precisament a Barcelona⁷.

Taula 11. Salaris i capacitat adquisitiva. Per àmbits. 2010 i 2016

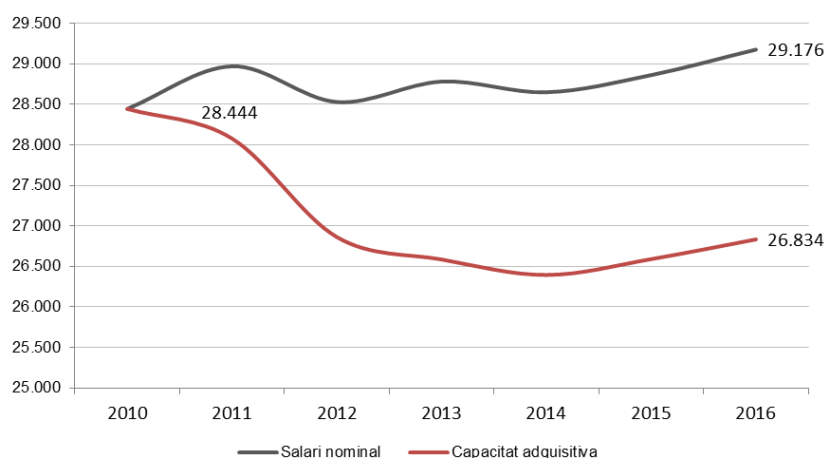
	2010	2016(n)	2016 (r)	% (n)	% (r)
Barcelona	28.444	29.176	26.834	2,6	-5,7
Catalunya	24.830	25.491	23.583	2,7	-5,0
Espanya	23.162	23.677	22.275	2,2	-3,8

n: nominal, r: real

La divergència entre la dinàmica salarial i la capacitat adquisitiva va ser deguda a la inflació dels primers anys estudiats, que és el moment en el que les evolucions dels dos conceptes es separen de forma més clara (Gràfic 15).

En efecte, encara que l'evolució de l'IPC va ser moderada en aquest període, amb taxes de variació fins i tot negatives, en la primera etapa del mateix es van registrar taxes de variació interanual relativament elevades: 3,1%, 2,9% i 1,9% al 2011, 2012 i 2013 respectivament.

**Gràfic 15. Evolució dels salaris i de la capacitat adquisitiva
2010-2016**



⁷ Es deflacta amb l'IPC de cada territori. En el cas de Barcelona s'aplica l'IPC de la província.

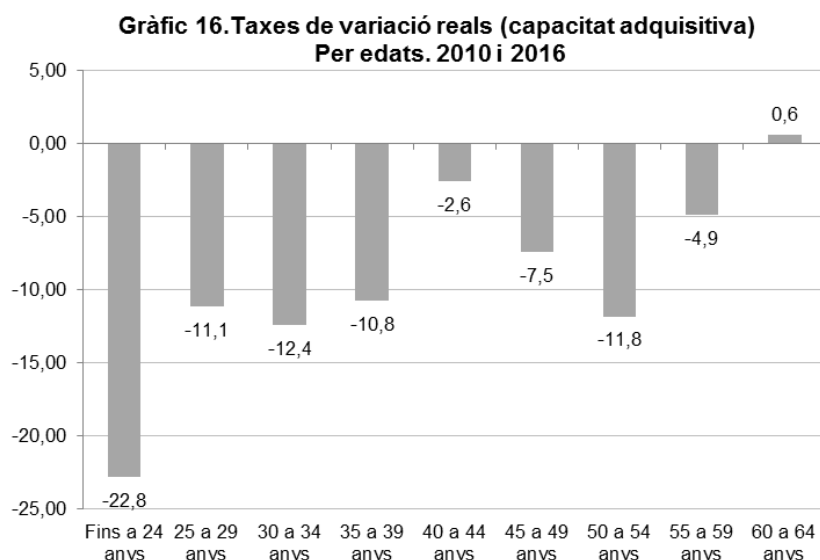
La capacitat adquisitiva dels **homes** s'ha reduït més que el de les **dones**. Això implica que la bretxa de gènere s'ha moderat. L'evolució recent del mercat de treball ha suposat una incorporació de més treballadors que treballadores. Com aquestes incorporacions s'estan produint amb percepcions menors el col·lectiu masculí és el més ho pateix.

Taula 12. Evolució dels salaris i de la capacitat adquisitiva. Per sexe. 2010 i 2016

	2010	2016(n)	2016 (r)	% (n)	% (r)
Homes	32.454	32.819	30.185	1,1	-7,0
Dones	24.486	25.669	23.608	4,8	-3,6

n: nominal, r: real

Per edats la dinàmica del període és encara més heterogènia (Gràfic 16). El grup de treballadors que ha resultat més clarament perjudicat en el període és el dels més joves, amb una pèrdua de capacitat adquisitiva de quasi una quarta part de la mateixa de 2010 a 2016.



Aquesta pèrdua de la capacitat de compra es suavitza i s'estabilitza en les franges de 25 a 39 anys, i arriba al seu mínim en el grup dels treballadors entre 40 i 44 anys. A partir d'aquest grup d'edat la dinàmica torna a empitjorar entre els 45 i els 54 anys. Finalment en els treballadors de més edat l'efecte negatiu és més moderat. Possiblement aquest resultat té relació amb la possibilitat de deixar el mercat de treball per passar a situacions d'inactivitat (especialment a partir del 60 anys).

Els resultats corresponents a la **nacionalitat** mostren l'efecte negatiu de la sortida i entrada en el mercat laboral en els darrers anys. Aquesta mobilitat ha estat més intensa en el cas dels espanyols que en els estrangers, amb més estabilitat. La lectura dels resultats dels estrangers s'ha de fer amb cura ja que s'ha pogut registrar una reducció del contingent dels treballadors més afectats per la reducció de la capacitat adquisitiva.

Taula 13. Salaris i capacitat adquisitiva. Per nacionalitat. 2010 i 2016

	2010	2016(n)	2016 (r)	% (n)	% (r)
Espanya	30.259	30.588	28.132	1,1	-7,0
Resta Unió Europea	23.853	26.599	24.464	11,5	2,6
Resta Europa	16.934	18.779	17.271	10,9	2,0
Amèrica Llatina	16.017	17.216	15.834	7,5	-1,1
Resta del món	14.498	14.767	13.581	1,9	-6,3

n: nominal, r: real

El **tipus de contracte** i de **jornada** són dues de les característiques de la relació laboral del treballador que afecten de forma més clara al nivell salarial. Aquesta dada, tanmateix, està afectada per la diferent intensitat laboral que poden tenir els treballadors quan es desagreguen segons jornada.

Tant els treballadors amb contracte temporal com els que tenen dedicació parcial han registrat una pèrdua menor que les persones ocupades amb contracte indefinit o amb jornada parcial (Taula 14).

Taula 14. : Salaris i capacitat adquisitiva. Per tipus de contracte i de jornada. 2010 i 2016

	2010	2016(n)	2016 (r)	% (n)	% (r)
Contracte Indefinit	30.148	30.888	28.408	2,5	-5,8
Contracte Temporal	16.849	18.038	16.590	7,1	-1,5
Jornada Completa	32.134	33.594	30.897	4,5	-3,8
Jornada Parcial	14.323	15.208	13.987	6,2	-2,3

n: nominal, r: real

Ara bé, en el cas de la pèrdua per tipus de jornada és convenient calcular el nivell i la evolució del salari per dia, per poder fer una anàlisi més afinada (Taula 15).

Si bé la diferència salarial entre els treballadors de jornada completa i parcial és menor, l'evolució és força diferent a la vista en els ingressos anuals. Mentre que en termes anuals l'evolució dels treballadors en jornada parcial era relativament millor, amb un increment del salari anual del 6,2% i una reducció de la capacitat adquisitiva només del 2,3%, en termes de dia la variació del salari nominal passa a ser negativa (-2,4%) i la pèrdua de capacitat adquisitiva per dia treballat arriba a ser del -10,2%.

Taula 15. salari /dia i capacitat adquisitiva / dia. Per tipus de jornada. 2010 i 2016

	2010	2016(n)	2016 (r)	% (n)	% (r)
Jornada completa	94	99	91	5,0	-3,4
Jornada parcial	78	76	70	-2,4	-10,2
Total	92	95	88	3,5	-4,8

n: nominal, r: real

Així es pot concloure que el relatiu manteniment de la capacitat adquisitiva dels treballadors a temps parcial és degut a que han treballat més dies (han augmentat la seva intensitat laboral) i no a que hagi millorat la seva remuneració per quantitat de treball contractat.

VI. DISTRIBUCIÓ, DISPERSIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL A BARCELONA

VI.1. Distribució salarial

Per tal de completar la visió sobre l'estructura salarial dels residents a la ciutat, s'incorpora en aquest apartat un breu apunt sobre la distribució d'aquests salaris que eixampla l'anàlisi dels salaris mitjans vist en els apartats anteriors. En aquesta secció es continua explorant en les dades de la MVCL de 2016 per determinar la forma de la distribució, la concentració i la desigualtat salarial i la seva evolució recent a Barcelona.

Taula 16. Salaris a Barcelona (€/any)

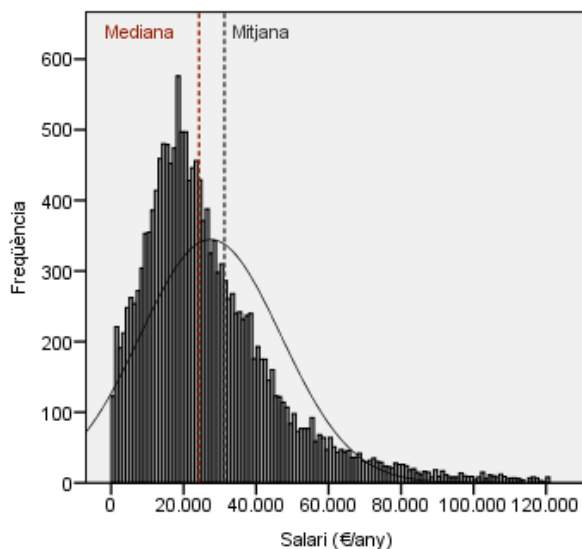
		Total		Variació (%) 2010-2016	
		2010	2016	nominal	real
Mitjana					
	Dones	24.486	25.669	4,8	-3,6
	Homes	32.454	32.819	1,1	-7,0
	Total	28.444	29.176	2,6	-5,7
Mediana					
	Dones	20.319	21.187	4,3	-4,1
	Homes	25.059	25.375	1,3	-6,9
	Total	22.640	23.184	2,4	-5,8

La Taula 16 mostra les mesures bàsiques de les distribucions salarials de Barcelona pels anys 2010 i 2016 (mitjana i mediana), i la seva evolució nominal i real. Com s'espera en aquest tipus de variable, la mediana és inferior a la mitjana, i totes dues presenten una evolució alcista en termes nominals però negativa en termes reals, que reflecteix la pèrdua de valor adquisitiu dels salaris en els darrers anys vista a l'apartat anterior.

Tant la mitjana com la mediana dels salaris de les dones eren i continuen sent inferiors als dels homes. Però com que en aquest darrer sexenni quinquenni els salaris que reben els homes han crescut menys que els de les dones, el diferencial s'ha escurçat, reduint-se, per tant, la bretxa salarial des del 24,6% de 2010 fins al 21,8% el 2016, la més baixa dels set anys analitzats. En termes de mediana, el diferencial també s'ha reduït, però en menor mesura.

La distribució dels salaris dels residents a Barcelona és asimètrica a la dreta. Tal com reflecteix l'histograma de freqüències, hi ha una gran concentració d'observacions al voltant de la mediana (ratlla vermella) i per sota de la mitjana (ratlla gris), i una notable dispersió a la dreta (pocs casos amb valors molt elevats, que formen una llarga cua a la dreta)⁸.

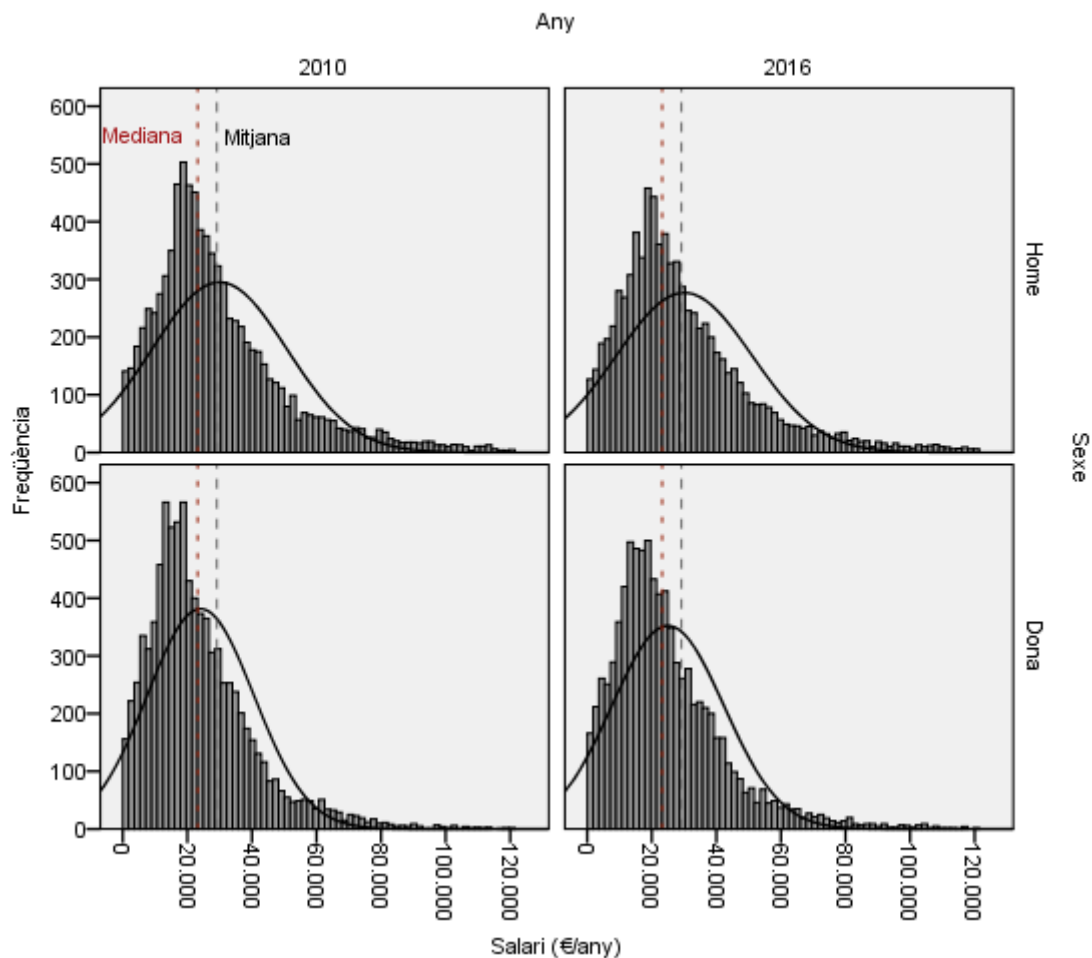
Gràfic 17: Distribució salarial, Barcelona 2016



⁸ Per optimitzar la visualització de les dades, els histogrames dels gràfics 17, 18 i 19 contenen la informació de la distribució dels salaris fins el percentil 99. Cal tenir present que les dades procedeixen d'una mostra aleatòria (4%) del

Si es descompon aquest histograma per sexes i es compara amb el de 2010 apareixen diferències subtils però interessants. Dins d'una notable similitud gràfica, els histogrames corresponents a les remuneracions salarials de les dones dels anys 2010 i 2016 presenten unes corbes més escorades cap a l'esquerra, amb una major presència d'observacions en la banda baixa. També són més punxegudes, indicatiu d'un major grau de concentració al voltant d'un punt central, si bé en aquest darrer aspecte s'ha temperat en relació amb el 2010.

Gràfic 18: Distribució salarial per sexes, Barcelona 2010 i 2016



Des del punt de vista de l'evolució, els dos talls temporals analitzats palesen perfils similars, però amb matisos. En tots els casos, es manté la llarga cua de la dreta, per la presència (escassa) de salaris molt alts, més abundants entre els homes que entre les dones. Entre 2010 i 2016 s'ha produït un suau desplaçament dels salaris masculins cap a la banda baixa, alhora que entre les dones la gran quantitat d'observacions que hi havia a l'entorn immediat inferior de la mediana s'ha distribuït suaument cap a la dreta.

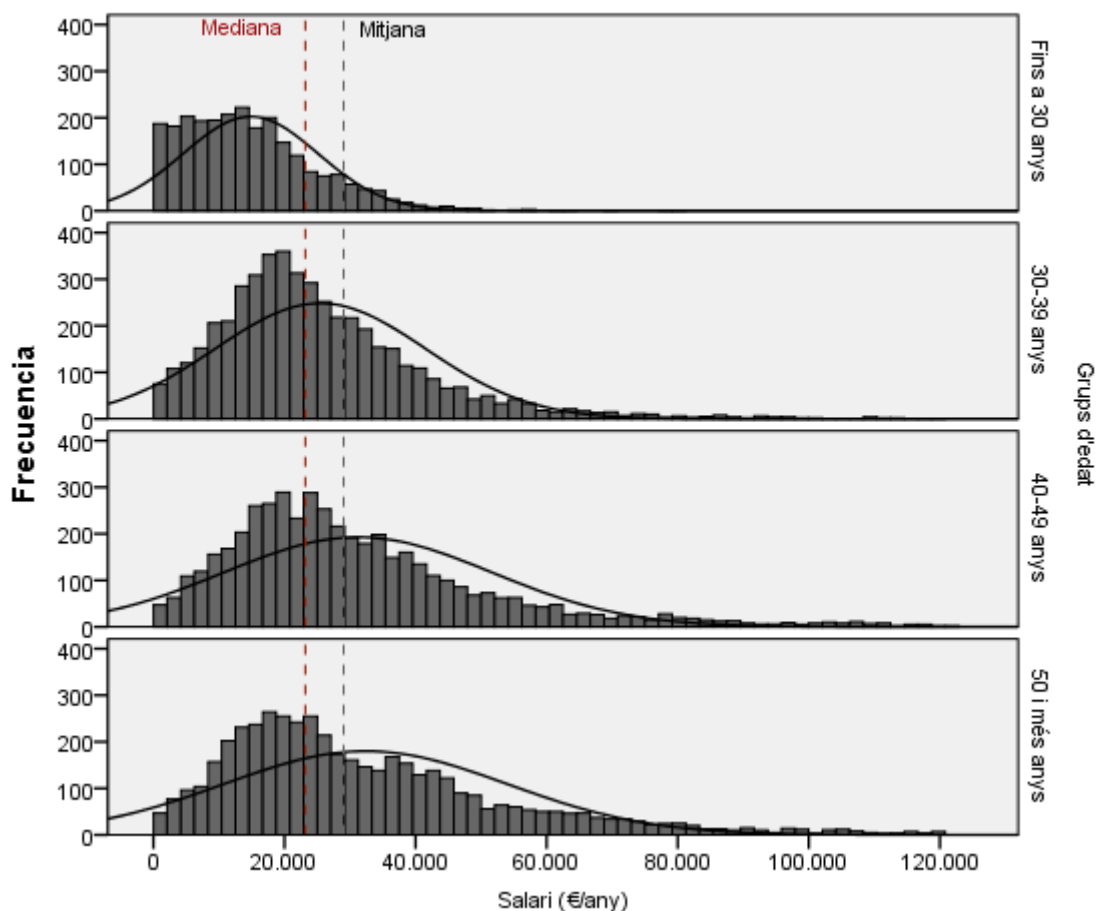
Aquests desplaçaments s'emmarquen en l'evolució recent del mercat de treball, en el què la reposició dels nous llocs de treball generats després de la crisi ha significat –entre altres canvis relatius a la qualitat o la durada dels contractes-, unes remuneracions inferiors. I no només perquè els llocs de treball creats corresponguin a ocupacions de menor categoria,

total d'observacions reals (corresponents als salaris pagats), raó per la qual poden tenir una variabilitat més gran que les dades salarials procedents d'enquestes elaborades a partir de dissenys mostrals amb estrats representatius.

sinó també perquè alguns treballadors amb contractes indefinits i salaris alts que han estat reemplaçats per treballadors amb la mateixa qualificació però amb salaris més baixos i contractes temporals.

La distribució dels salaris dels residents de Barcelona per **grans franges d'edats** permet aprofundir en les diferències intergeneracionals ja explicades en apartats anteriors. El salari mitjà dels joves que encara no tenen 30 anys se situa, amb dades de 2016, un 49% per sota de la mitjana de la ciutat, mentre que el dels assalariats amb cinquanta anys d'edat o més se situa un 22,6% per sobre d'aquesta.

Gràfic 19: Distribució salarial per grans grups d'edat, Barcelona 2016

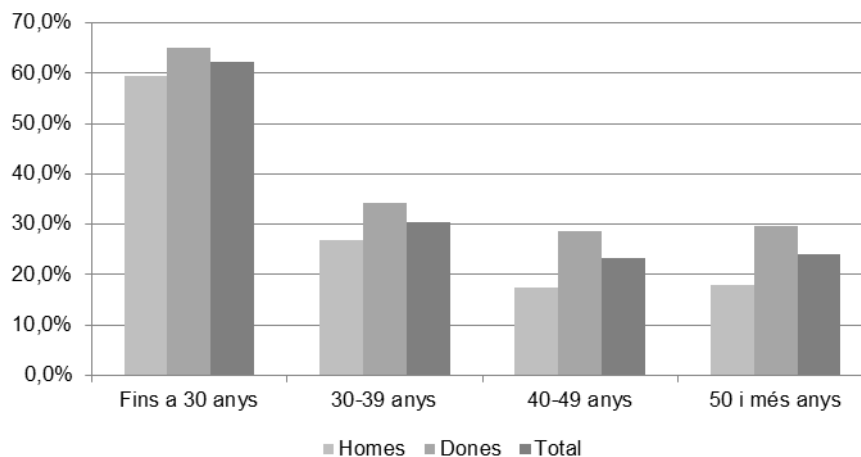


A totes les franges d'edat considerades el nombre d'observacions que estan per sota de la mitjana de la ciutat supera al de les que estan per sobre. Els baixos salaris estan presents a totes les categories d'edat, però a la franja dels més joves és on tenen una presència relativa superior: un 90,4% dels menors de 30 anys cobra menys d'aquesta mitjana. Els salaris alts normalment estan **associats a una major qualificació, experiència i antiguitat**, i estan més presents quan més elevada és l'edat del treballador: els salaris de 80.000€ o més passen de ser inexistents entre els joves a representar un 5,1% dels treballadors d'entre 40 i 49 anys i un 5,8% dels que tenen més de cinquanta anys.

L'anàlisi de les diferències de les remuneracions salarials per edats s'afina segmentant amb la frontera del mileurisme⁹. L'explotació de les dades de la MCVL de 2016 indica que un 31,3% del total de treballadors de Barcelona va rebre uns ingressos salarials de com a màxim mileurista; un percentatge que escala fins al 62,4% entre els assalariats menors de 30 anys. Es tracta d'uns percentatges molt elevats però alhora lleugerament inferiors als d'un any enrere.

A totes les franges considerades, **la proporció de dones que com a màxim són mileuristes és superior a la dels homes**. Un desequilibri que s'eixampla amb l'edat i que suggereix que aspectes culturals, rols de gènere i major dedicació que els homes a les responsabilitats familiars condueixen a una infravaloració del treball i les capacitats de les dones, i llasten el desenvolupament de la seva carrera professional i l'accés a llocs de responsabilitat amb remuneracions altes.

Gràfic 20. Assalariats (en %) que com a màxim són mileuristes, Barcelona 2016



Crida especialment l'atenció que la reducció relativa de mileuristes que es registra a mesura que augmenta l'edat s'interromp en la franja superior: entre els treballadors i les treballadores més veterans la proporció de mileuristes sobre el total d'assalariats repunta lleugerament tant entre els homes com entre les dones. Un fet relacionat amb les dificultats de trobar feina ben remunerada dels aturats de més de cinquanta anys, en especial si han estat aturats de llarga durada. Alhora, les diferències salarials entre edats i generacions s'emmarquen en un debat molt més ampli sobre les dificultats d'emancipació dels joves quan es confronta a l'escassetat i la carestia dels habitatges.

⁹ Són mileuristes les persones que ingressen al voltant de mil euros nets al mes. Per l'any 2016, equival a una forquilla d'entre 13.500 i 16.650 euros bruts, depenent de l'estat civil del declarant, del nombre de dependents, deduccions, nombre de pagues, etc. Els càlculs s'han fet prenent com a frontera la banda superior.

VI.2. Dispersió i Desigualtat salarial a Barcelona

Les mesures de concentració s'utilitzen per a mesurar el grau d'igualtat en el repartiment dels valors d'una variable entre els components d'una població. Són indicadors del grau d'equidistribució especialment rellevants en variables econòmiques relacionades amb rendes, riquesa, o salaris, i entre els més clàssics i utilitzats es troben les ràtios entre percentils i l'índex de Gini.

VI.2.1. Percentils: punts de tall i ràtios de dispersió

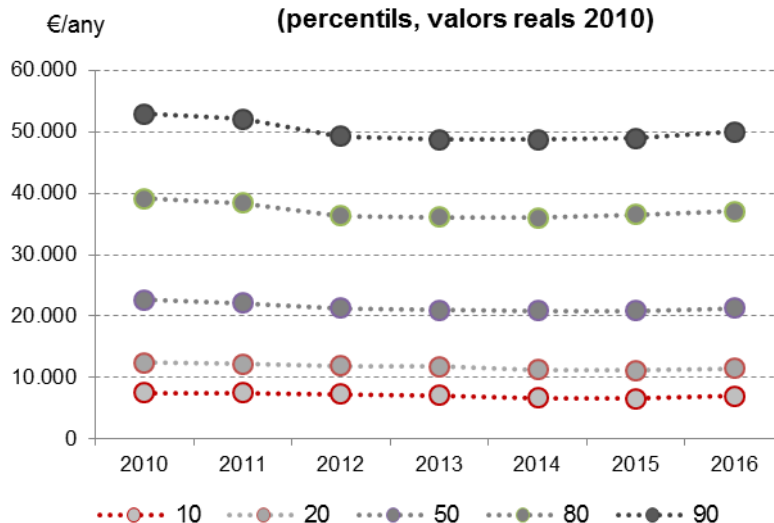
Els **percentils** són mesures de posició no centrals que divideixen la distribució en parts iguals, creant intervals que contenen el mateix nombre de valors. Són d'ús freqüent els quartils, els decils i els percentils. La taula següent conté els decils de les distribucions salarials de 2010 i 2016 i l'evolució del període en termes nominals i deflats.

Taula 17. Percentils (P) dels salaris

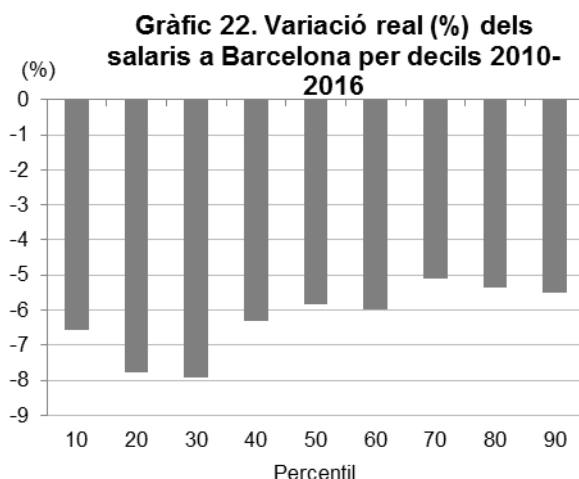
		Valors nominals (€/any)		Variació (%) 2010-2016	
		2010	2016	nominal	real
P	10	7.529	7.649	1,6	-6,6
P	20	12.473	12.508	0,3	-7,8
P	30	16.092	16.109	0,1	-7,9
P	40	19.149	19.506	1,9	-6,3
Mediana o P	50	22.640	23.184	2,4	-5,8
P	60	26.789	27.383	2,2	-6,0
P	70	31.973	32.990	3,2	-5,1
P	80	39.147	40.278	2,9	-5,4
P	90	52.912	54.356	2,7	-5,5

El gràfic adjunt permet seguir la dinàmica dels cinc principals percentils (10, 20, 80, 90, més la mediana o percentil 50) deflats durant tot el període. En termes generals s'han mantingut **relativament estables dins d'una tònica lleument descendent**, però en detall s'observa un comportament desigual entre 2010 i 2016 en termes reals dels percentils situats en la zona alta i els de la zona baixa.

Gràfic 21. Distribució dels salaris a Barcelona
(percentils, valors reals 2010)



Com s'ha anat veient al llarg del document, en el període considerat els salaris mitjans s'han mantingut relativament estables en termes nominals i han davallat un 5,7% en termes reals; en aquest escenari, el primer decil dels salaris ha caigut en termes reals un 6,6%, alhora que el decil més alt ho ha fet un 5,5%. Les davallades més intenses es concentren en els primers quatre decils dels salaris, confirmant la idea que **la crisi ha impactat més sobre els treballadors d'activitats poc qualificades i/o amb categories i/o ocupacions mal remunerats**.



Les ràtios entre percentils permeten mesurar la dispersió salarial. Una de les més freqüentment utilitzades és el quocient entre els percentils 90 i 10, que mesura la dispersió general deixant de banda els salaris més alts i els més baixos. Per tal d'afinar més, a la taula afegim les ràtios entre els percentils 90 i 50 (mediana) i entre els percentils 50 i 10, amb l'objectiu d'esbrinar si l'augment de la desigualtat en el període analitzat ha estat homogeni o més intens en la banda alta o la baixa de la distribució.

Taula 18. Dispersió salarial a Barcelona: ràtios de dispersió

	Total		Dones		Homes	
	2010	2016	2010	2016	2010	2016
Ràtios entre percentils						
P90/P10	7,03	7,11	6,67	6,79	7,12	7,05
P90/50	2,34	2,34	2,21	2,23	2,45	2,40
P50/10	3,01	3,03	3,02	3,04	2,91	2,94

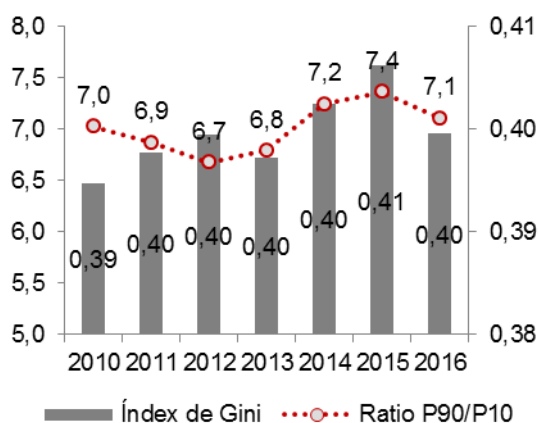
Després de l'augment dels darrers anys, la dispersió salarial s'ha reduït lleugerament en 2016. El quocient P90/P10 (vegeu Gràfic 23) ha retrocedit lleument després d'un trienni d'encadenar creixements, un trienni en el què l'activitat econòmica va passar de taxes negatives a exhibir un fort ritme de creixement. El lleu descens de 2016 prové sobretot de la major compactació salarial en el segment masculí, derivada, al seu torn, de la remuntada dels salaris més baixos que corresponen bàsicament a població jove i a aturats que es reincorporen al mercat de treball amb contractes pitjor remunerats que els que tenien anteriorment.

Els quocients interdecílics pels dos talls temporals analitzats registren un augment de la dispersió salarial de les dones, mentre que entre els homes hi ha hagut una certa compactació. En conjunt, en 2016 s'ha corregit lleugerament l'augment de la dispersió

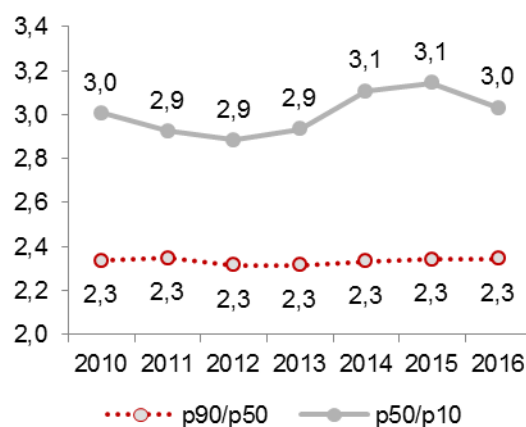
salarial que s'havia donat en el primera meitat de la dècada: la distància entre els dos decils extrems (P90/P10) ha augmentat un 1,2% entre 2010 i 2016, un creixement significativament inferior al 4,8% del període 2010-2015.

Si es mira l'evolució en paral·lel dels quocients P90/P50 i P50/P10 es constata que **l'augment de les desigualtats entre 2010 i 2016 ha vingut fonamentalment per la banda baixa de la distribució**. Mentre que la distància en la banda alta (P90/P50) s'ha mantingut relativament estable (amb comportament asimètric entre els homes –a la baixa- i les dones –a l'alça-), la ràtio en la banda baixa (P50/P10) ha augmentat, un 0,8% en el cas de les dones i un 1,1% en el cas dels homes.

**Gràfic 23. Dispersió salarial:
Índex de Gini i ràtio P90/P10**



**Gràfic 24. Dispersió salarial
en la part alta i baixa de la distribució
salarial**



VI.2.2. L'índex de Gini i la corba de Lorenz

L'índex de Gini mesura la concentració, és a dir, la major o menor equitat en el repartiment de la suma total de la variable considerada (en el nostre cas, les rendes salarials agregades).

Taula 19. Concentració salarial a Barcelona

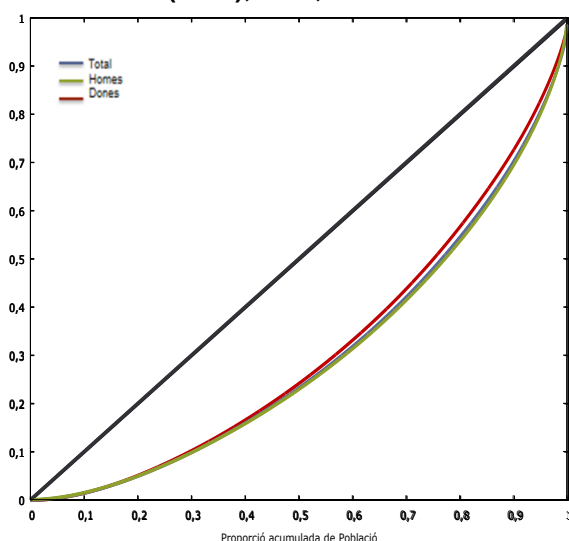
	Total	
	2010	2016
Índex de Gini		
Dones	0,37	0,38
Homes	0,41	0,41
Total	0,39	0,40

La distribució dels salaris a Barcelona es materialitza gràficament en la corba de concentració o **corba de Lorenz**, que permet identificar visualment el percentatge d'ingressos que correspon a un percentatge de població: l'eix d'abscisses representa el percentatge acumulat de població en un territori, mentre que el d'ordenades representa el percentatge acumulat de salaris en aquell territori. És una corba creixent que sempre es troba en una posició intermèdia entre la concentració mínima (equidistribució, marcada per la diagonal) i la màxima (un sol treballador percep tot).

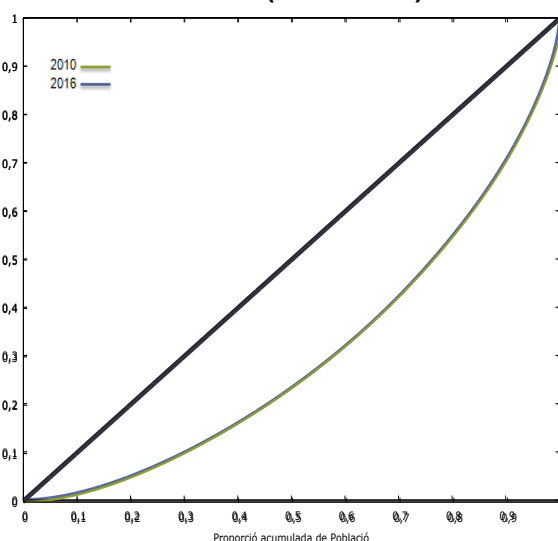
L'estructura del repartiment (forma de la corba) obtinguda és semblant a la d'altres distribucions d'ingressos. L'índex de Gini¹⁰ sintetitza i trasllada a un únic valor la informació de la corba i se situa en un 0,40 per a Barcelona l'any 2016¹¹, lleugerament per sota del bienni anterior. En tots els anys considerats (de 2010 a 2016) els índexs de Gini dels homes han estat més alts que els de les dones, indicant així que els homes tenen una major desigualtat d'ingressos salarials.

El Gràfic 25 permet constatar que la corba de Lorenz dels salaris dels homes està una mica més desplaçada a la dreta o allunyada de la diagonal que la de les dones. Aquesta imatge reforça la interpretació de l'Índex de Gini (Taula 19), confirmant que existeix més concentració entre els salaris dels homes mentre que la distribució salarial de les dones és més equitativa.

Gràfic 25: Corba de Lorenz dels salaris a Barcelona (2016), total, homes i dones



Gràfic 26. Corba de Lorenz dels salaris a Barcelona (2010 i 2016)



La comparació entre les corbes de Lorenz de 2010 (verda) i de 2016 (blava) del Gràfic 26 mostra una marcada superposició que les fa pràcticament indistingibles, en la línia de semblança que mostraven els histogrames i els índex de Gini dels mateixos anys.

¹⁰ Oscil·la entre 0 (equidistribució) i 1 (màxima concentració).

¹¹ Atès que aquest índex prové d'una distribució salarial, no es pot comparar als obtinguts a partir de distribucions de rendes que incorporen rendiments de capital i d'autònoms i estan influïdes per l'acció del sector públic.

VII. NOTA METODOLÒGICA

Les anàlisis que es presenten en aquest informe es deriven de l'explotació de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL). La MCVL és un extracte de dades individuals anonimitzades de la Seguretat Social, complementades amb informació provinent del padró municipal i del Model 190 de l'Agència Estatal d'Administració Tributària. El Model 190 és el Resum anual de Retencions i Ingressos a Compte de l'IRPF. La informació del Model 190 inclou totes les rendes subjectes a IRPF, també les que estan per sota del mínim exempt (té millor cobertura, per tant, que la informació derivada de declaracions). La MCVL és una mostra aleatòria del 4% del total de registres o microdades de la Seguretat Social. Els arxius de la MCVL que es fan servir són tres: el de persones, el fiscal i el d'afiliacions.

L'aprofitament estadístic es fa seguint el següent procés:

- Al fitxer de Persones es troben tots aquells que han tingut alguna relació (episodis) amb la Seguretat Social l'any de referència. Del fitxer de persones s'exclouen els duplicats.
- Del fitxer Fiscal es consideren només els ingressos per compte d'altri (per tant no es tenen en compte percepcions per atur, jubilació, etc.). S'exclouen els duplicats de persona i entitat pagadora, preservant l'ingrés total de l'any rebut per cada percepció pel(s) contracte(s) vigent(s) l'any de referència (percepció íntegra – dinerària- més percepcions en espècie valorades).
- Del fitxer d'Afiliacions es fa una selecció dels episodis de vinculació amb la Seguretat Social (contractes) de treballadors del Règim General que estan vigents en el moment de fer l'extracció de l'arxiu de l'any de referència. En l'arxiu original es troben tots els episodis des de 1967. Si un treballador té més d'un contracte vigent es selecciona el que té més durada.
- Es fusionen els arxius de persones, fiscal i d'afiliació, conservant l'ingrés total a l'any de referència.
- Es filtra la informació amb el codi de domicili del percepció a Barcelona. La mostra supera en tots els anys estudiats els 15.000 registres.

El concepte salarial que es recull correspon a valors bruts anuals, és a dir, la percepció abans de practicar la retenció a compte de l'IRPF o les contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador. La informació correspon a tots els assalariats del Règim General de la Seguretat Social, amb l'excepció dels treballadors de la llar. Els resultats de salari brut per dia es calculen per jornada equivalent, és a dir, tenint en compte, si s'escau, la dedicació parcial que fixin els contractes. La dedicació parcial es deriva de la declaració obligatòria d'aquesta dada per part de l'ocupador al donar d'alta al treballador.

L'estadística es desenvolupa de forma completa per als residents a Barcelona, però també s'ha realitzat l'explotació de l'ocupació interior (quan el compte de cotització està domiciliat a Barcelona). També s'han obtingut resultats per a Catalunya i Espanya, que s'han utilitzat puntualment a efectes comparatius.

Les variables de caracterització personal són el sexe (que està a totes les taules seguint les recomanacions d'Eurostat sobre estadística salarial), i també l'edat, el nivell d'estudis i la nacionalitat. Els contractes són classificats segons el sector econòmic, el termini

(indefinits o temporals), el tipus de jornada (completa o parcial), i la categoria professional del lloc de treball (derivat del grup de cotització).

El sector d'activitat econòmica té una base que és el codi d'activitat econòmica segons la classificació oficial CCAE-2009. S'ha fet la màxima desagregació possible tenint en compte la representativitat de les dades. A la taula adjunta es troba la correspondència entre els sectors considerats i els codis de la CCAE-2009.

SECTOR D'ACTIVITAT ECONÒMICA	CODI CCAE - 2009
1 Indústria manufacturera	1 a 399
2 Construcció	410 a 439
3 Venda i reparació de vehicles	450 a 459
4 Comerç engròs	460 a 469
5 Comerç detall	470 a 479
6 Transport	490 a 539
7 Hostaleria	550 a 569
8 Informació i comunicacions	580 a 639
9 Financeres i assegurances	640 a 669
10 Activitats immobiliàries	680 a 689
11 Activitats professionals, científiques i tècniques	690 a 759
12 Activitats administratives i auxiliars	770 a 829
13 Administració Pública	840 a 849
14 Educació	850 a 859
15 Sanitat	860 a 869
16 Serveis socials	870 a 889
17 Activitats artístiques, de lleure i serveis a les persones	900 a 989

El tractament per passar de l'evolució salarial nominal a l'evolució real aplica com a deflactor l'IPC de la província de Barcelona. Tenint en compte que no es disposa de l'IPC per a la ciutat Barcelona, l'IPC de la província és la dada més propera al deflactor del consum dels residents a Barcelona. En el cas de Catalunya i Espanya s'apliquen els seus respectius IPC.